

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Petr Kyselák

Homeworking jako flexibilní forma zaměstnání

Diplomová práce

Olomouc 2018

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Homeworking jako flexibilní forma zaměstnání“ vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 23. 8. 2018

Petr Kyselák

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., vedoucímu diplomové práce, za cenné rady a připomínky poskytnuté v rámci jeho odborného vedení.

Obsah

Seznam použitých zkratk	5
Úvod	6
1. Flexibilita jako východisko	9
1.1. Flexibilní formy zaměstnávání	10
1.2. Princip flexicurity	12
1.2.1. Flexicurity v zákoníku práce	13
1.2.2. Vztah flexicurity a homeworkingu	14
2. Homeworking v ČR	15
2.1. Pojem homeworkingu	16
2.2. Rámcová dohoda o práci na dálku	19
2.3. Výhody a nevýhody homeworkingu	20
2.4. Základní zásady a homeworking	21
2.4.1. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace	23
3. Právní úprava homeworkingu de lege lata	26
3.1. Zákoník práce	26
3.1.1. Homeworking jako závislá práce	28
3.1.2. Zvláštní povaha pracovněprávního vztahu	29
3.1.3. Pracovní doba	30
3.1.4. Překážky v práci	32
3.1.5. Odměňování	33
3.1.6. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)	36
3.1.7. Pracovní úraz	37
3.1.8. Náhrada nákladů zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce	40
3.2. Komparace se slovenskou právní úpravou	42
4. Právní úprava homeworkingu de lege ferenda	44
Závěr	47
Seznam použitých zdrojů	52
Abstrakt	57
Abstract	57
Klíčová slova	58
Key words	58

Seznam použitých zkratk

ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
LZPS	Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Novela ZP	sněmovní tisk č. 903/0 ze dne 9. 9. 2016. Novela zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné na: http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903 .
Úmluva č. 177	Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 177 o domácí práci z roku 1996
Evropská úmluva	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod
Rámcová dohoda	Rámcová dohoda o práci na dálku (telework), ze dne 16. července 2002
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Úvod

Předkládaná práce se zaměřuje na právní úpravu homeworkingu, jakožto domácí práce, v aktuálním znění zákoníku práce, která je omezena na jeho jediný § 317 ZP. Tento samotný závěr je však jen částečně pravdivý, neboť smyslem této diplomové práce je mimo jiné poukázat na to, že byť je práce vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele shrnuta v jednom paragrafu, jeho právní úprava se prolíná napříč celým zákoníkem práce a vychází ze základních zásad soukromého práva vůbec. Sjednávání práce z domova je s narůstající rychlostí každodenního života čím dál tím více vyhledávanou formou výkonu práce, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany potenciálních zaměstnanců. Zvolené téma se mi jeví jako vhodné, zejména s ohledem na jeho vysokou aktuálnost, ale také s ohledem na fakt, že o této problematice dosud nebylo blíže pojednáno v žádné rozsáhlejší vědecké práci.

Základními výzkumnými otázkami, kterými se práce zabývá, je snaha najít odpověď na vzájemný vztah mezi flexibilitou a homeworkingem. Dále pak snaha o zhodnocení aktuální právní úpravy týkající se domácích zaměstnanců, kdy je hlavní důraz kladen na zodpovězení potenciální diskriminace domácích zaměstnanců zákonodárcem v kontextu vybraných institutů pracovního práva, kterými jsou pracovní doba, překážky v práci, odměňování, BOZP, pracovní úrazy či náhrada nákladů vzniklých v souvislosti s výkonem práce. V neposlední řadě je také snahou předkládané práce, rozklíčovat přínos poslední chystané novely ZP, která by se měla dotknout i právní úpravy ohledně domácích zaměstnanců. Konečně se práce také zabývá otázkami nárazové práce z domova a tzv. kombinovaného homeworkingu, který současný ZP nikterak neřeší a neupravuje.

V jednotlivých částech práce je kladen důraz také na praktické dopady výkonu závislé práce mimo pracoviště zaměstnavatele, neboť považují praktické fungování jednotlivých institutů pracovního práva za hlavní doménu tohoto odvětví. Dále pak je projevena snaha o zachycení základních principů a zásad, ze kterých výkon práce z domova vychází, přičemž základní východisko lze nalézt v kapitole první, kde jsou obecně rozebrány flexibilní formy zaměstnávání a konkrétně pak i samotná flexibilita jakožto nejdůležitější pojem pro sjednání domácí práce. V kontextu flexibility nalezneme v kapitole první také pojem flexicurita, pod kterou lze flexibilitu, za současného přidání ochrany zaměstnanců z hlediska sociálněprávní politiky států, subsumovat. Závěrem této kapitoly je pak shrnutí vztahu mezi flexicuritou, respektive flexibilitou a homeworkingem samotným.

Kapitola druhá si dává za cíl podrobně rozebrat terminologii homeworkingu a jemu podobných institutů, které se vyskytují v kontextu nejrůznějších publikací celosvětově. Zejména důležité je pak vymezení pojmu teleworking, který bývá často zaměňován s homeworkingem a který má s homeworkingem velice mnoho společný rysů. Současně bude tato kapitola krátce pojednávat o výhodách a nevýhodách výkonu práce z domova, stejně jako o Rámcové dohodě o práci na dálku, která byla Českou republikou signována. Závěrečným a důležitým obsahem této kapitoly jsou základní zásady, jež lze skloňovat v souvislosti s domácími zaměstnanci. Zejména zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, která je dle mého názoru nejčastějším problémem v případech, kdy porovnáváme pracovní podmínky zaměstnanců běžných a domácích.

Kapitola třetí se pak již konkrétně věnuje právní úpravě homeworkingu *de lege lata*, přičemž jsou podrobněji rozebrány vybrané instituty, jako jsou pracovní doba, překážky v práci, odměňování, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní úrazy, ale také náhrada nákladů, které vznikají v souvislosti s výkonem práce z domova. Tato kapitola pojednává o základních pojmových znacích domácí práce v kontextu § 317 ZP, mezi které patří vedle výkonu práce mimo sídlo zaměstnavatele také rozvržení pracovní doby samostatně domácím zaměstnancem a zejména princip dobrovolnosti, neboť bez dobrovolného přístupu by nebylo možné práci z domova vykonávat.

Současně s těmito pojmovými znaky je dále pojednáváno o závislé práci ve smyslu § 2 ZP, který je taktéž principiálním východiskem pro možnost sjednání práce z domova. Z hlediska principu dobrovolnosti a v souvislosti se zásadou závislé práce vyjádřenou v § 2 zákoníku práce je snahou poukázat na to, že aktuální právní úprava svým velice stručným zněním dává velký prostor pro smluvní volnost a projev autonomie vůle jedinců v pracovněprávním vztahu, přičemž není dán na jisto názor, že je tento stav žádoucí a správný. Za všechno autorem zvolený citát od T. G. Masaryka: „*Jen ta práce je plodná, která je radostná. Jen ta práce je radostná, která je dobrovolná.*“

Třetí kapitola pak rozebírá konkrétní právní problémy, jež mohou nastat a mít tak praktické dopady na fungování práce z domova. V konkrétní podobě se jedná o erozi do koncepce výkonu závislé práce ve smyslu ztráty zaměstnavatele nad výkonem práce zaměstnance a jeho pracovního tempa, nebo také odtržením zaměstnance od kolektivu zaměstnanců. Následně je snahou rozebrat povinnost úhrady nákladů na výkon práce z domova ze strany zaměstnavatele a také celkový rozsah samotných nákladů. V neposlední řadě se práce zabývá problematikou možných pracovních úrazů, zejména pak otázkou dokazování, a

požadavky na BOZP, které jsou kladeny na zaměstnavatele ve stejné míře, jako kdyby se jednalo o výkon práce na pracovišti zaměstnavatele. Závěr této kapitoly patří komparaci homeworkingu s právní úpravou slovenskou, která je v porovnání s tou naší, v mnoha ohledech pokroková a inspirativní.

V poslední čtvrté kapitole se věnuji poslední chystané novelizaci zákoníku práce, tedy právní úpravě homeworkingu *de lege ferenda*, která poměrně výrazným způsobem zasahuje do právního postavení domácích pracovníků, a jež svou koncepcí představuje snahu o implementaci Rámcové dohody o práci na dálku, kterou se práce rovněž zabývá. V souladu s touto snahou zákonodárce, pak také rozebírám jednotlivé chystané právní změny a snažím se objektivně zhodnotit kritiku, které je tato novelizace podrobena. Závěr této kapitoly je věnován komparaci aktuální právní úpravy s chystanou novelizací.

1. Flexibilita jako východisko

Rychle se proměňující trh práce s sebou přináší nejrůznější potřeby jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany zaměstnanců. V současné době existuje mnoho forem flexibilního zaměstnávání, které se vyvinuly v reakci na tyto potřeby. V České republice je flexibilita zaměstnávání na vzestupu, zejména tedy její tradiční formy, jakými jsou typicky dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je však namístě, nejprve si určit, co je to flexibilita v zaměstnávání a co lze považovat za flexibilní formy zaměstnávání obecně, respektive jakou pozici zde zaujímá homeworking jako jedna z jeho forem.

Pojem flexibilita chápeme jako pružnost, adaptabilitu, schopnost se přizpůsobovat novým věcem a změnám. Opakem flexibility je rigidita, tedy neměnnost nebo naopak neschopnost se přizpůsobovat. Z hlediska práva soukromého, tedy i práva pracovního, můžeme flexibilitu chápat jako prostor pro realizaci autonomie vůle stran. Tedy prostor k využití dispozitivní právní úpravy pro subjekty pracovněprávních vztahů.¹

Flexibilitu lze chápat jako pružnost ve vztahu k právní úpravě nebo k druhému účastníkovi právního vztahu. Lze tedy rozlišovat flexibilitu jednostrannou, kdy jedna strana právního vztahu vlastním projevem vůle zakládá, mění nebo ruší práva a povinnosti v právním vztahu, a dvoustrannou. V pracovním právu je však častější formou flexibilita dvoustranná, kdy práva a povinnosti lze měnit pouze na základě souhlasné vůle stran pracovněprávního vztahu.² První zmínky o flexibilitě v pracovním právu bychom mohli najít na mezinárodním poli, kdy v roce 1970 uspořádala Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) konferenci o přizpůsobení pracovní doby, flexibilitě a autonomii vůle v pracovním životě.³

Pro pracovněprávní účely vymezuje flexibilitu pracovního trhu nejlépe Guy Standing, který jí vykládá spíše extenzivním způsobem, když rozlišuje následující typy flexibility:

- Vnější numerická flexibilita
- Vnitřní numerická flexibilita
- Funkční flexibilita
- Flexibilita pracovních nákladů

¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. 27 s.

² Tamtéž s. 28

³ KORNELAKIS, Andreas. *Balancing flexibility with Security in Organizations? Exploring the links between flexicurity and human resource development* [online]. hrd.sagepub.com, 30. června 2014 [cit. 20. ledna 2018]. Dostupné na: <http://hrd.sagepub.com/content/13/4/398.full.pdf+html>

- Mzdová flexibilita
- Flexibilita profesní struktury

Vnější numerickou flexibilitu chápeme jako prostupnost, pružnost podmínek zaměstnávání, tedy například možnost přijímání a propouštění zaměstnanců. Vnitřní numerická flexibilita vychází ze schopnosti a rychlosti zaměstnavatele a zaměstnance realizovat pracovní poměr dle svých představ. V praxi jí lze spatřovat právě v možnosti vykonávat některou z forem flexibilního zaměstnání. Funkční flexibilita je schopnost účastníků pracovněprávního vztahu adaptovat se na potřeby jejich vzájemného vztahu. Jedná se konkrétně o přípravu zaměstnancových schopností na konání potřebné práce, a to z hlediska kvalifikace, dovedností či vzdělání zaměstnance.⁴

Flexibilita nákladů práce odráží z pohledu zaměstnance vnější náklady na konání práce. Z flexibility nákladů práce vychází i flexibilita mezd, která na rozdíl od flexibility nákladů je vnitřním odrazem nákladů na konání práce zaměstnancem. Ta jako taková nachází uplatnění zejména v oblasti odměňování, neboť i přesto že se to na první pohled nemusí zdát, je otázka odměňování i přes ochranné mechanismy v podobě minimální mzdy či minimálních poplatků, místem velkého právního prostoru pro smluvní ujednání účastníků pracovněprávního vztahu.⁵

Z výše uvedeného vyplývá, že ze složek flexibility v pracovněprávních vztazích, a zejména pak v otázce samotné úpravy homeworkingu, jsou všechny více či méně stejně důležité. Pokud bychom ovšem měli určit jednu, která je tou stěžejní pro úpravu homeworkingu, byla by to, dle mého názoru, bezesporu vnitřní numerická flexibilita, neboť ta jako taková, tvoří východisko pro veškeré flexibilní formy zaměstnávání a je tedy nejdůležitějším projevem flexibility pro samotný homeworking.

1.1. Flexibilní formy zaměstnávání

Ohledně flexibilních forem zaměstnávání bylo napsáno již mnoho akademických prací a jejich vymezení vůči sobě navzájem není předmětem této diplomové práce. Mám ovšem za to, že je důležité vymezit si společné prvky, které mají veškeré flexibilní formy zaměstnávání. Flexibilní formy zaměstnávání bychom mohli nejlépe definovat jako: „...*takové formy pracovněprávních vztahů, u nichž převažuje složka flexibility, tj. volnosti, autonomie stran v obsahu vzájemného vztahu, nad složkou security, neboli stability.*“⁶

⁴ STANDING, Guy. *Globalisation and flexibility: Dancing around Pensions*. 1. vydání. Geneva: International Labour Office, 2000. 3 s.

⁵ Tamtéž.

⁶ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání...*, s. 28.

Flexibilní formy zaměstnávání můžeme dále vymežit jako pracovněprávní vztah, ve kterém mají zaměstnanec a zaměstnavatel možnost tento vztah snadno založit a stejně tak rozvázat. Strany takového vztahu jej mohou konat bez větší míry administrativního zatížení na jedné straně a menší ochrany zaměstnance na straně druhé. Pracovní podmínky jsou svým způsobem na nižší úrovni, stejně jako stabilita takové práce.⁷

Z výše uvedeného tedy plyne, že každá flexibilní forma zaměstnávání má základní znaky, které jsou pro všechny společné. Z hlediska výčtu se tedy jedná o:

- právní vztah, který vykazuje pružnost a volnost mezi smluvními stranami,
- tento vztah má dopad na vznik, změnu a jeho skončení,
- nižší administrativa, náklady, ale také ochrana a péče o zaměstnance.⁸

Obecně lze o těchto způsobech zaměstnávání říci, že jsou jakožto pracovněprávní vztahy svojí formou atypické. Zařadit mezi ně můžeme veškeré formy zaměstnání, které nejsou pracovním poměrem na plný úvazek či neurčitý čas.⁹ Mimo tyto obecné znaky se pak téměř vždy přidává i znak specifický, který konkretizuje takovouto atypičnost. Typicky u zaměstnávání prostřednictvím agentury práce je specifickým znakem výkon práce pro osobu odlišnou od zaměstnavatele. U homeworkingu či teleworkingu pak bude takovým specifickým znakem místo výkonu práce, které je odlišné od pracoviště zaměstnavatele.¹⁰

Atypické pracovněprávní vztahy lze vymežit negativně, a to pokud vycházíme ze standardního chápání pracovněprávního vztahu, kdy je uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou, v jehož rámci zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pracovní poměr na dobu neurčitou je totiž dle § 39 odst. 1 ZP preferovaným způsobem výkonu práce, a to zejména z hlediska ochrany zaměstnance. V tomto smyslu je tedy typickou formou výkonu závislé práce. V takovém případě lze poté za atypické formy pracovněprávních vztahů považovat všechny ostatní formy a druhy výkonu závislé práce, které známe.¹¹

Z hlediska výčtu se, v širokém pojetí vymezeném v odstavci výše, jedná zejména o pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr s kratší pracovní dobou, dočasné zaměstnání

⁷ HŮRKA, Petr. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. (ed). *Atypická zaměstnání – cesty k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 77-78.

⁸ Tamtéž.

⁹ BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2010- Flexibilní formy zaměstnání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 18 s.

¹⁰ STRÁNSKY, Jaroslav. In GAVLAS: *Pracovní právo...* s. 637-639.

¹¹ Tamtéž.

prostřednictvím agentury práce, převedení na jinou práci ve smyslu § 41 ZP, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, flexibilní formy organizace pracovní doby, zkracování pracovní doby bez snížení mzdy, práce přesčas, pružná pracovní doba, rotace práce, sdílení pracovního místa a pro nás důležitá domácí práce (homeworking), práce na dálku (teleworking), a další.¹² K domácí práci, která mezi tímto výčtem zaujímá oprávněnou pozici, lze nejvíce připodobnit teleworking. Rozlišení těchto pojmů bude předmětem následující kapitoly.

1.2. Princip flexicurity

Princip flexicurity navazuje a svým způsobem doplňuje již několikrát zmiňovanou flexibilitu. Skládá se totiž ze dvou prvků, přičemž jedním z nich je právě flexibilita a druhým pak obecná ochrana zaměstnance. Princip flexicurity chápeme v souvislosti s postavením zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu zázemí. Jedná se o kombinaci volnosti na straně jedné a ochrany na straně druhé. Princip flexicurity, do češtiny překládáno jako flexijistota, poprvé použil nizozemský profesor Jurjen Adriaansens v souvislosti s modelem trhu práce v Dánsku a v Holandsku, kdy došlo k přesunu ochrany samotného pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti obecně, a to v souladu s poskytovanou ochranou v nezaměstnanosti. Od té doby tento pojem chápeme jako model trhu práce, který kombinuje pružnost pracovního trhu a ochrany zaměstnance, který práci ztratil.¹³

Existuje několik definic flexicurity, pro naše účely jsem vybral definice dvě. První je od nizozemského profesora Tona Wilthagena, podle kterého se flexicuritou myslí: „*Politická strategie, která se cíleně a současně snaží zvýšit flexibilitu trhů práce, organizace práce a pracovních vztahů na jedné straně a na straně druhé pak zvýšit sociální ochranu a ochranu zaměstnanosti, a to zejména pokud jde o slabší skupiny v rámci i vně pracovního trhu.*“¹⁴ Evropská komise pak definuje flexicuritu jako „*integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce současně*“.¹⁵ Obě tyto definice po mém soudu pak vyjadřují základní politickou a sociologickou podstatu homeworkingu, tedy to, z čeho vychází, jak funguje a jak je třeba, aby k němu zejména zákonodárce přistupoval.

¹² Tamtéž. Obdobně: HŮRKA, Petr. In PICHRT, MORÁVEK: *Atypická zaměstnání...s.* 77-79.

¹³ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání...*, s. 28.

¹⁴ WILTHAGEN, Ton. TROS, Frank. The Concept of „Flexicurity“: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 2004, roč. 10, č. 2, s. 166-186.

¹⁵ Sdělení Evropské Komise KOM/2007/0359 ze dne 27. 6. 2007 „K obecným zásadám flexicurity“, s. 4. Dostupné na <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2007-0446+0+DOC+XML+V0//CS>>.

Na flexijistotu, jakožto kombinaci, nebo spíše vzájemný soulad právní úpravy mezi otevřeným prostorem pro individuální chování účastníků a garancí se stabilizací odpovídajícího právního postavení zaměstnance, lze nahlížet z nejrůznějších úhlů pohledu. Princip flexijistoty a jeho chápání je pro domáckou práci klíčový. Sama flexibilita, která je nedílnou součástí domácké práce, by nestačila, kdyby nebyl kladen důraz na sociální zázemí s garancí právního postavení zaměstnance. Z tohoto pohledu tedy můžeme uzavřít, že flexijistota je důležitým výchozím principem v pracovněprávních vztazích, jejímž předmětem je úprava a sjednání domácké práce. Kdy v nejobecnějším slova smyslu se jedná o soulad mezi realizací autonomie vůle stran¹⁶, a sjednání domácké práce a její samotné ochrany prostřednictvím právních norem, respektive zákoníku práce.

1.2.1. Flexicurita v zákoníku práce

Flexijistota není v žádném právním předpise explicitně vyjádřena. Jak již bylo výše nastíněno, jednou z jejích složek je flexibilita. Obecně v soukromém právu platí, že ochrana musí být vždy jasně a výslovně projevna, nicméně u flexibility tomu je právě naopak. Ta jako taková vychází z obecně platných zásad, které jsou vlastní právě pro soukromé právo. Jedná se o smluvní volnost, která je projevem základního principu soukromého práva vůbec, tedy principu „co není zakázáno, je dovoleno.“ Z § 2 odst. 1 zákoníku práce vyplývá možnost odchýlit se od zákona z hlediska práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jestliže to zákon nezakazuje. Můžeme tedy říct, že dispozitivnost tohoto ustanovení je prostředkem pro flexibilitu a je vyvrácena, respektive omezena pouze kogentními normami zákoníku práce.¹⁷ Tento samotný závěr nutno opřít také o ustanovení § 4a ZP. Ten svým zněním dává rámec pro fungování flexibility v pracovněprávních vztazích a zároveň tak vytváří hranice pro smluvní volnost stran při sjednávání podmínek v pracovněprávních smlouvách.¹⁸

Flexibilita bývá často formována extenzivně, a to jako možnost „konat dle svého“, bez ohledu na vůli druhé smluvní strany pracovněprávního vztahu. Na rozdíl od ochrany zaměstnance je flexibilita přítomna v každém pracovněprávním vztahu a je druhou složkou flexicurity, kdy je tedy jejím cílem poskytovat ochranu slabší straně (zaměstnanci) za současné pružnosti v pracovněprávním vztahu a na její úkor.¹⁹ Z hlediska právní úpravy domácí práce v zákoníku práce si pod ochranou nelze představit žádné konkrétní ustanovení ZP, které by chránilo přímo domácké pracovníky, ale naopak veškerá právní úprava se vztahuje na všechny

¹⁶ K tomu blíže v podkapitole 2.4. Základní zásady.

¹⁷ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání...*, s. 28.

¹⁸ K otázce smluvní volnosti také blíže 2.4.

¹⁹ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání...*, s. 28.

zaměstnanec vykonávající závislou práci obecně, přičemž u domácí práce je flexibilita ještě více zostřena v porovnání s jinými formami výkonu práce.

1.2.2. Vztah flexicurity a homeworkingu

O flexicitě, jakožto politicko-právní strategii v zaměstnanosti, bychom mohli hovořit v souvislostech k jednotlivým pracovněprávním institutům. V obecné rovině se projevuje ve třech základních pilířích, z nichž se v případě sjednání práce z domova uplatňuje zejména jeden, a to vytváření nových pracovních pozic.²⁰ Umožněním práce z domu jsou svým způsobem „odlehčeny“ požadavky na pracovní místo u zaměstnavatele a vytváří se tak pracovní pozice závislé „pouze“ na přidělené práci, a nikoliv již na fyzickém, reálně existujícím místě, kterým může být například kancelář či jakékoliv jiné místo u konkrétního zaměstnavatele.²¹

Flexicurita by se dále měla projevovat také v právní úpravě a to tak, že: „...*flexibilní prvky jednotlivých pracovněprávních institutů jsou vyvažovány prvky jistoty, které by měly zajistit určitou míru ochrany slabší smluvní strany, tedy zaměstnance.*“²² Onu jistotu a ochranu slabší strany lze, dle mého názoru, spatřovat zejména ve vytvoření příznivějších pracovních podmínek a celkově chápání výkonu práce z domova jako benefit. Častěji se stane, že práce vykonávaná z domova bude zaměstnanci vnímaná jako určitá ochrana před nepříznivými vlivy, které mohou vznikat při výkonu dané práce na pracovišti u zaměstnavatele. Z tohoto hlediska se tedy nejedná o ochranu slabší strany *par excellence*, která by měla své konkrétní opodstatnění v dikci zákona, nicméně dle mého, spíše vyvažuje vztah nadřazenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zejména z hlediska psychologického a tím tak příznivě působí na jejich vzájemný pracovněprávní vztah.

Závěrem lze uzavřít, že nejdůležitější složkou flexicurity pro homeworking je již několikrát zmiňovaná flexibilita. Ta se v případě práce z domova projevuje tak, že je ponechána volnost pro participaci na jejím sjednání a je tak dán i velký prostor pro sjednání konkrétních pracovněprávních podmínek. Tato volnost je však snížena již taktéž zmiňovanou ochranou,²³ respektive principem jistoty, který lze spatřovat například v omezeném možném rozsahu výkonu práce.²⁴

²⁰ Vedle rozlišujeme ještě další dva pilíře, a to možnosti opětovného vzdělávání – rekvalifikace a systém státní podpory v nezaměstnanosti s navazujícím systémem sociálního zabezpečení.

²¹ TOMŠEJ, Jakub. In PICHRT, MORÁVEK: *Atypická zaměstnání*...s. 148-149.

²² KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí. *Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

²³ Pozn. kogentními normami zákoníku práce.

²⁴ KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí. *Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

2. Homeworking v ČR

Jedním s moderních trendů posledních let a současně i čím dál tím více se objevující formou flexibilních zaměstnání je homeworking neboli práce vykonávána z domova. Tento způsob práce jedinečným způsobem kombinuje sféru práce a soukromí. Prostorové a časové možnosti pracovních a soukromých aktivit z domu vytváří nový fenomén, který se postupně rozvíjí nejen v České republice, ale zejména v západních zemích Evropy. Jako takový je předmětem výzkumu nejen sociologů, ale i firem a zaměstnavatelů, kteří o tomto stále ještě novém typu výkonu práce uvažují, či jej dokonce aplikují na své pracovněprávní vztahy.²⁵

Práce z domova představuje moderní a pružnou formu výkonu práce, která přirozeně není uplatnitelná u každého druhu práce, nicméně v řadě profesí lze jejím využitím, popřípadě prostřednictvím kombinace s klasickým výkonem práce na pracovišti, dosáhnout oboustranně vyhovujícího uspořádání pracovněprávního vztahu.²⁶ Práce z domova je pro zaměstnance zpravidla efektivnější, neboť umožňuje účelnější rozvržení pracovní doby a na to navazující větší schopnost zaměstnance se koncentrovat. Je samozřejmé, že tento netradiční pracovní vztah musí být založen na vzájemné důvěře mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na zaměstnance je tak kladen větší důraz na jeho samostatnost. Na druhou stranu je pro zaměstnavatele důležité, aby byl schopen posoudit vykonanou práci, konkrétně tedy její kvalitu a celkové výsledky.²⁷

V porovnání s běžnou pracovní smlouvou je odlišně vymezeno místo výkonu práce, což je již zmiňovaným atypickým rysem tohoto druhu flexibilní formy zaměstnávání. V pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vykonávající homeworking se uvádí, že zaměstnanec bude práci vykonávat doma, obvykle se má na mysli v místě svého bydliště (z tohoto důvodu práce z domova neboli homeworking). Byť bude pravidlem ujednat si přesnou adresu pro místo výkonu práce v pracovní smlouvě, dovolím si tvrdit, že by nemělo být neplatné ujednání, omezující se pouze na označení „v místě svého domova/bydliště“. V pochybnostech bychom domov mohli subsidiárně vyložit v souladu s § 80 odst. 1 občanského zákoníku, který říká: „Člověk má bydliště v místě, kde se zdržuje s úmyslem žít tam s výhradou změny okolností trvale; takový úmysl může vyplývat z jeho prohlášení nebo z okolností případu. Uvádí-li člověk jako své bydliště jiné místo než své skutečné bydliště, může se každý dovolat i jeho skutečného

²⁵ BIERZOVÁ, Jana. *Nové šance a rizika*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. 35 s.; KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016. 241 s.

²⁶ STRÁNSKY, Jaroslav. In GAVLAS: *Pracovní právo*... s. 637-639.

²⁷ BIERZOVÁ: *Nové šance a rizika*... s. 35.

bydliště. Proti tomu, kdo se v dobré víře dovolá uvedeného místa, nemůže člověk namítat, že má své skutečné bydliště v jiném místě.“, byť se zde přímo nehovoří o domově, ale o bydlišti.

Stejně tak by bylo možné použít odstavec druhý stejného ustanovení. „*Nemá-li člověk bydliště, považuje se za ně místo, kde žije. Nelze-li takové místo zjistit, anebo lze-li je zjistit jen s neúměrnými obtížemi, považuje se za bydliště člověka místo, kde má majetek, popřípadě místo, kde měl bydliště naposledy.*“ Podobně je možné sjednat si i jiné vhodné místo k výkonu práce. Z praktického hlediska a zejména pak proto, aby byly naplněny znaky uvedené v zákoně v § 317 ZP, je ovšem tato terminologie bez hlubšího významu, neboť aktuální právní znění nečiní rozdíl mezi homeworkingem a teleworkingem. Tomu by ovšem mohlo být jinak s účinností chystané novely ZP.²⁸

2.1. Pojem homeworkingu

Jak jsem již blíže naznačil, pod pojmem „práce z domova“ (někdy též *homeworking* nebo *homeoffice*) chápeme práci, kterou zaměstnanec nevykonává pravidelně na pracovišti, ale ve svém bydlišti, v místě svého „domova“. Jeho definici bychom hledali jen těžko, a to ať už v zákoníku práce, tak v jiných právních normách. Pojem homeworking je z hlediska anglického jazyka nutno odlišit od formy výkonu práce označované pojmem *domestic work*,²⁹ který je možné přeložit jako práce v domácnosti a jehož podstatou je, že zaměstnanec vykonává práci v domácnosti zaměstnavatele (úklid, péče o dítě...), tedy na rozdíl od homeworkingu, kde se jedná o domov zaměstnance.³⁰

Generální konfederace práce v roce 1996 přijala úmluvu č. 177 o domácké práci, která se pokusila blíže vyjádřit pojem homeworking. Ve svém čl. 1 vymezila domáckého zaměstnance jako osobu, která vykonává domáckou práci. Dále že vykonává tuto práci ve svém domově nebo na jiném místě, které k tomu zvolí a které je odlišné od pracoviště zaměstnavatele, přičemž tak činí za odměnu a výsledky práce jsou specifikovány zaměstnavatelem bez ohledu na to, kdo zajišťuje náklady s takovým výkonem spojené. Tato definice je poměrně široká a je tak velice podobná našemu aktuálnímu právnímu vymezení v § 317 ZP. Svoji šířkou pak lze pod tuto

²⁸ Viz kapitola 4.

²⁹ Vedle toho můžeme ještě rozlišovat tzv. *zero hours/on call/Abrufarbeit*, neboli práci na zvanou, která není našim právním řádem aprobovaná. K tomu viz HŮRKA: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání...*, s. 136.

³⁰ STRÁNSKY, Jaroslav. In GAVLAS: *Pracovní právo...* s. 637-639.

definici zařadit prakticky veškeré práce na dálku, tedy at' už teleworking, home office nebo homeworking.³¹

Pojem teleworking do češtiny volně překládáme jako tzv. práci na dálku. Při práci na dálku jde o plnění pracovních úkolů prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií z odlišného místa, než je pracoviště zaměstnavatele. S tímto pojmem se lze setkat i v Rámcové dohodě o práci na dálku (telework) ze dne 16. července 2002,³² která obsahuje definici práce na dálku. Dle bodu 2 rámcové dohody, lze chápat práci na dálku jako formu organizace a výkonu práce využívající informační technologie v kontextu pracovního poměru, kdy je závislá práce vykonávána mimo prostory zaměstnavatele.^{33,34}

Výkon práce ovšem může být dohodnut i kombinovaně, tedy vykonávat práci střídavě doma a na pracovišti zaměstnavatele, případně jinde.³⁵ Z tohoto hlediska je tedy zřejmé, že určitý rozdíl mezi teleworkingem a homeworkigem existuje. Zaprvé jej lze spatřovat ve způsobu plnění pracovních úkolů, kdy při teleworkingu zaměstnanec využívá informační a telekomunikační technologie, zatímco u homeworking přesně stanovený způsob plnění pracovních úkolů není. Z tohoto hlediska lze dovodit, že homeworking je k teleworkingu, co do způsobu plnění pracovních úkolů, pojmem obecným, jinými slovy, teleworking je jakousi zvláštní, blíže specifikovanou formou homeworkingu, kdy pro výkon dané práce jsou používány informační a komunikační technologie.

S jiným názorem vykládajícím tyto dva pojmy se lze setkat například v článku JUDr. Ladislava Jouzy, který v Bulletinu advokacie napsal, že: „*Aby se jednalo o teleworking, pracovní místo musí být jiné než běžné pracovní místo u zaměstnavatele, např. bydliště zaměstnance. V případě homeworkingu (domácí práce) jde o práci v místě bydliště.*“³⁶ Touto úvahou autor nepochybně myslel, že v případě teleworkingu vykonává zaměstnanec práci na jakémkoliv jiném místě než na místě k tomu obvyklém, tedy u zaměstnavatele. Naproti tomu u

³¹ GALVAS, Milan a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 125-127.

³² Blíže k této dohodě: DRBALOVÁ, Vladimíra, MÁLKOVÁ, Hana. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*. 1. vydání. Praha: Česká Unigrafie a.s., 2007. s. 3-15.

³³ STRÁNSKY, Jaroslav. In GAVLAS: *Pracovní právo...* s. 637-639.

³⁴ Obdobně: DUFFKOVÁ, Jana. Homework, telework a spol. In *Acta Universitatis Carolinae – Philosophica et historica, Studia Sociologica*, Praha: Univerzita Karlova, 2006. Dostupné na http://www.janaduff.estranky.cz/clanky/sociologie-zivotniho-stylu/duffkova_homework_telework_II.cast_.html.

³⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In. VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, 556 s.

³⁶ JOUZA, Ladislav. Práce z domova. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 9, s. 39-40.

homeworking vykonává zaměstnanec práci výhradně v místě svého bydliště. Z tohoto pohledu se potom může jevit homeworking, co do místa výkonu práce, pojmem užším k teleworkingu.

K správnému pochopení obou výrazů bude, dle mého názoru, zapotřebí využít oba výklady, čímž se dostaneme k tomu, že teleworking chápeme jako formu výkonu práce vykonávanou výhradně prostřednictvím komunikačních a informačních technologií, a to na jakémkoliv místě odlišném od obvyklého místa výkonu práce u zaměstnavatele. Zatímco homeworking je omezen pouze na místo výkonu práce, tedy domov zaměstnance a způsob výkonu dané práce je irelevantní, respektive různorodý.³⁷ Je nepochybné, že se oba pojmy mohou v české praxi užívat *promiscue* a taktéž mohou být od sebe často velice těžko rozpoznatelné, neboť jsou si velice podobné. Pro praktický život a zejména za současného právního stavu je jejich striktní dělení bez většího významu, a proto půjde spíše o jazykovou konvenci.³⁸

Dalším pojmem, se kterým se můžeme setkat v souvislosti s homeworkingem je home office. Home office je synonymem homeworkingu a chápeme jej stejně, tedy jako práci z domova. S užíváním tohoto pojme se lze setkat v případech, kdy není homeworking sjednán přímo v pracovní smlouvě a jedná se tak o nárazovou práci zaměstnance z domova, ale také v případech, kdy je sjednán homeworking jen na některé dny v týdnu.³⁹

Jak z výše uvedeného plyne, určitý rozdíl mezi těmito pojmy existuje a je znatelný již v českém překladu. Co se právní úpravy těchto pojmů týče, nečiní v nich aktuální zákoník práce prakticky žádné rozdíly. K legislativním parametrům otázky homeworkingu se však teprve dostaneme.⁴⁰

Poměrně jednoznačný výklad pojmů homeworking a teleworking můžeme nalézt na Slovensku, kde se pojmem home office myslí jak homeworking, tak i tzv. telepráce, neboli teleworking. Slovenská právní úprava tedy posuzuje obě tyto formy odlišně, přičemž teorie je poté řadí do jedné kategorie, kterou je home office.⁴¹ Pojem domácká práce (homeworking) bychom našli v § 52 zákona č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,

³⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla. In ANDRÁŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce – Provděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG spol. s.r.o., 2016, 485 s.

³⁸ K opačnému názoru bychom došli v případě účinnosti chystané novely ZP. K tomu blíže v kapitole 4.

³⁹ SPIROVÁ, Irena. *Zaměstnávání „domáckých“ zaměstnanců* [online]. epravo.cz, 12. února 2015 [cit. 23. 2. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-domackych-zamestnancu-96923.html>>.

⁴⁰ K tomu blíže v kapitole 4. Právní úprava homeworkingu v ČR.

⁴¹ PLEŠKOVÁ, Veronika, ČARSKÁ, Marianna, VAJSOVÁ, Alena. *Tzv. home office v České republice a na Slovensku* [online]. epravo.cz, 3. května 2013 [cit. 3. března 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/tzv-home-office-v-ceske-republice-a-na-slovensku-90996.html>>.

(dále jen „SZP“) který jej definuje jako: „*Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste ...*“ Pojem telepráce pak jako pracovní poměr, kdy zaměstnanec: „*vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií...*“

Z výše popsané dikce těchto dvou pojmů lze učinit závěr, že slovenský zákoník práce, pro odlišení pojmů domácí práce a telepráce, nerozlišuje mezi místem výkonu práce, kdy je definice totožná, ale činí tak přidaným dovětkem: „*...s použitím informačních technológií.*“ Jeho znění tak potvrzuje výše zmiňovaný výklad těchto pojmů.

2.2. Rámcová dohoda o práci na dálku

Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16. července 2002 byla svého druhu první snahou a apelem ze strany EU o modernizaci organizaci práce, včetně pružných forem práce. Jejím hlavním cílem bylo zvýšit produktivitu a konkurenceschopnost podniků a dosáhnout nezbytné rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou, tedy zajistit flexicuritu. Její význam lze spatřovat ve snaze motivovat signatářské strany o větší právní úpravu práce na dálku, tedy i homeworkingu.⁴²

Jak bylo popsáno výše, ve svém bodě 2. definičně vymezila, co se rozumí prací na dálku, a tedy i kdo je takovým pracovníkem. V bodě 3. této dohody je vyzdvižen dobrovolný charakter tohoto způsobu výkonu práce a zejména pak dohoda, která je základním prostředkem pro sjednání domácí práce. 4. bod dohody je vyjádřením zásady rovného zacházení, kdy by pracovníci na dálku měli požívat stejných práv garantovaných příslušnou legislativou a kolektivními smlouvami, jako má srovnatelný pracovník pracující v prostorách zaměstnavatele. Bod 5. a 6. pak klade důraz na ochranu osobních údajů a zachování soukromí pracovníka na dálku. Konkrétně předpokládal možnost monitorovacího systému pro kontrolu pracovníka na dálku v místě, kde práci vykonává, a proto stanovil nutnost použití Směrnice 90/270, o zobrazovacích jednotkách.⁴³ Další body se vztahovaly na vybavení a zařízení používané k práci na dálku, k bezpečnosti práce a ochraně zdraví, kterým bude věnován prostor v následujících kapitolách.

⁴² KOMENDOVÁ, Jana. Právní rámec výkonu práce z domova. *Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

⁴³ Směrnice Rady 90/270/EHS ze dne 29. května 1990, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami. Dostupné na <<https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=31990L0270>>.

Na tomto místě je nutno podotknout, že jelikož se jedná o rámcovou dohodu, nezakládá tato pro Českou republiku jakoukoliv sankci v případě, kdy nedojde k její implementaci. Její význam je tedy pro budoucí legislativu úpravy práce na dálku pouze doporučující. Jedná se tak o dobrovolnou dohodu na evropské úrovni, která má za cíl vytvořit všeobecný rámec, který budou implementovat členové signatářských stran v souladu se svými národními mechanismy.⁴⁴

Dále je nutné vyzdvihnout, že Rámcová dohoda pokrývá veškerý výkon z práce využívající informačních technologií, naproti tomu ovšem konkrétně nepokrývá homeworking, při kterém nemusí být vždy využívány informační technologie. Osobní rozsah působnosti této dohody tedy zahrnuje pouze pracovníky teleworkingu, který ovšem může být i homeworkingem, jak bylo rozebráno výše.⁴⁵

2.3. Výhody a nevýhody homeworkingu

K posuzování kladných a stinných stránek výkonu práce z domova lze přistupovat ve světle nejrůznějších oborů. Jedná se jak o obor práva, tak hlavně o sociologii, psychologii či kulturní antropologii. Za jednoznačně největší výhodu lze považovat úsporu času, nákladů a zvýšení flexibility na straně zaměstnance, a to díky absenci dojíždění do zaměstnání a možnosti rozvrhnout si práci tak, jak aktuálně potřebuje. Tento benefit bývá tím hlavním důvodem, proč homeworking zaměstnanci považují za pozitivní a jsou ochotni díky němu omezit případné jiné benefity, který by od zaměstnavatele měli za normálních podmínek.

Za určitou úsporu nákladů nezbytných pro zajištění pracovního prostoru, včetně jeho vybavení, lze považovat sjednání homeworkingu i ze strany zaměstnavatele. Tento argument ovšem může být dle mého názoru relativní, a to zejména s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.⁴⁶ Obecně lze ale říci, že bude převažovat úspora nákladů i ze strany zaměstnavatele, a to zejména s ohledem na konkrétní pracovní místa, která prakticky nemusí existovat a v absolutním případě tedy zaměstnavatel nemusí mít „ani židli“ pro své zaměstnance.⁴⁷

⁴⁴ GALVAS, Milan a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 125-127.

⁴⁵ KOMENDOVÁ, Jana. Právní rámec výkonu práce z domova. *Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

⁴⁶ Blíže v kapitole 3.1.6.

⁴⁷ ONDRÁČKOVÁ, Kamila, RYBOVÁ, Romana. *Homeoffice a homeworking: výhody a nevýhody* [online]. finexpert.cz, 11. března 2016 [cit. 3. března 2018]. Dostupné na <<https://finexpert.e15.cz/homeoffice-a-homeworking-vyhody-a-nevyhody>>.

Dalšími podpůrnými argumenty pro zavedení homeworkingu mezi stranami pracovněprávního vztahu je bezesporu určitá míra volnosti pro zaměstnance, která může motivovat pracovníka a mít pozitivní dopad na jeho výkonnost a loajalitu vůči zaměstnavateli, a to právě proto, že mezi stranami musí existovat vyšší stupeň vzájemné důvěry, která v případě, že se osvědčí, bude vždy veskrze pozitivní. Tato volnost může vcelku elegantně skloubit pracovní a osobní život zaměstnance, zejména jeho rodinný život z hlediska péče o děti a seniory nebo také naopak, kdy například pro studenty může být výhodou si denně po škole chvíli odpracovat a nebýt tak omezen pracovní cestou.⁴⁸

Homeworking má samozřejmě i své negativní stránky. Za ty můžeme požadovat zejména vyšší nároky na zabezpečení ochrany obchodního tajemství zaměstnavatele a v souvislosti s přijetím GDPR i osobních údajů a jiných důvěrných informací. Dále pak mezi záporné stránky mnoho autorů řadí úplnou ztrátu či nedostatek osobního kontaktu s ostatními kolegy, kdy může absentovat „týmový duch“ a konečně taky ztráta přímé kontroly nad výkonem práce zaměstnance.⁴⁹

Publikací a článků o pozitivních a negativních jevech při práci z domova existuje několik a jsou poměrně obsáhlé na to, abychom je v této práci blíže rozebírali. Stejně tak existují doporučení a návody, jak správně homeworking aplikovat a jak jej uchopit. Pro zajímavost na ně odkazuji v poznámkách po čarou.⁵⁰

2.4. Základní zásady a homeworking

Základní zásady tvoří v celém právním systému výchozí pozici pro fungování každého institutu práva. Jedná se o hlavní normativní, výkladová a aplikační pravidla, která slouží na místech, kde zákonná úprava absentuje nebo kde je nejistý její výklad. V případě pracovního práva, pracovněprávních vztahů a domácí práce, jakožto institutu pracovního práva, se nejedná o žádnou výjimku. Nejdůležitějším principem ústavněprávních rozměrů, na kterém stojí samotné sjednání si možnosti pracovat doma, je zásada „co není zakázáno, je dovoleno“,

⁴⁸ JOUZA, Ladislav. *Práce z domova – výhody a nevýhody* [online]. bulletin-advokacie.cz, 11. listopadu 2017 [cit. 14. března 2018]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/prace-z-domova-vyhody-a-nevychody?browser=mobi>>.

⁴⁹ VALENTOVÁ, Klára, *Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny* [online]. pravni prostor.cz, 28. července 2017. [cit. 14. března 2018]. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevychody-planovane-zmeny>>.

⁵⁰ MARTOCH, Milan, 2012. *Práce na dálku: Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace* [online]. [cit. 4. února 2018]. Dostupné na <<http://www.pracena dalku.cz/portals/0/ebook/prace-na-dalku-web-pdf.pdf>>. nebo DANDOVÁ, Eva, KUBÁLKOVÁ, Petra, SOKAČOVÁ, Linda, 2013. *Práce z domova: Praktická příručka k zavádění práce z domova jako nástroje sladování rodiny a práce* [online]. [cit. 4. února 2018]. Dostupné na <https://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/prace_zdomova_final_web.pdf>.

vyjádřena v čl. 2 odst. 4 LZSP, která je doplněna o princip svobody jednotlivce a jeho autonomie vůle. Ta se poté promítá i v samotnou smluvní volnost. Je v naprosté diskreci smluvních stran si ujednat, co je jim po vůli v souladu s dispozitivními normami soukromého práva. Nesmí ovšem dojít k rozporu s normami kogentními či s jinými principy, které mají zpravidla funkci ochrannou.⁵¹

Možnost zaměstnance vykonávat práci na jiném místě, než na pracovišti zaměstnavatele, je odvozována z podmínek výkonu závislé práce uvedených v § 2 zákoníku práce a ze zmiňované zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Z toho je již na první pohled zřejmé, že základní předpoklad pro sjednání práce z domova bude v zásadě dohodou a bude se jednat o autonomii vůli jedinců, co vše ohledně práce z domova si ujednejí, neboť právní úprava, jak si ukážeme dále, je ve všech ohledech velice stručná.⁵²

Princip autonomie vůle se projevuje nejen v možnosti si práci z domu ujednat, ale také v nemožnosti nutit zaměstnance z domova pracovat. Zaměstnavatel tedy nemůže žádného zaměstnance k práci z domu nutit, či mu jakkoliv nařizovat tento způsob výkonu zaměstnání, a zaměstnanec si nemůže jakkoliv požadovat práci z domova nárokovat.⁵³ Tato forma výkonu práce může vzniknout jen na základě dohody obou smluvních stran, respektive stran pracovněprávního vztahu a odmítnutí zaměstnance pracovat z domova by nemělo být důvodem k ukončení pracovního poměru nebo ke změně okolností a podmínek zaměstnání tohoto pracovníka.⁵⁴ K podobnému závěru lze dojít i z vymezení základních pojmových znaků homeworkingu, kterým je, mimo jiné, princip dobrovolnosti.⁵⁵

Jak již bylo výše zmíněno, zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ je základním východiskem pro veškeré flexibilní formy zaměstnání. Zákoník práce tak prostřednictvím této zásady vymezuje *de facto* prostor k působení flexibility, která dává možnost vlastním právním jednáním zakládat, měnit nebo rušit svá práva a povinnosti, a to i odchýlně od zákona, pokud to tento výslovně nezakazuje.⁵⁶ Odchýlení od ZP je tedy možné vždy pokud to nebude v rozporu se základními zásadami ZP, případně se zásadami vyjádřenými v OZ, který se použije subsidiárně. Z hlediska výčtu může být tento základní princip omezen ustanoveními, která

⁵¹ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014, s. 48-51.

⁵² ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, č. 10. s. 22.

⁵³ Tento princip je konkrétně stanoven i v Rámcové dohodě o práci na dálku.

⁵⁴ SEEMANOVA, Jana. *Práce z domova z pohledu legislativy* [online]. pracenaadalku.cz, 20. ledna 2012 [cit. 27. ledna 2018]. Dostupné na <<http://www.pracenaadalku.cz/blog/prace-z-domova-z-pohledu-legislativy>>.

⁵⁵ Pro srovnání: KOMENDOVA, Jana. Právní rámec výkonu práce z domova. *Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

⁵⁶ HURKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 31 s.

obsahují zákonný zákaz nebo statusové otázky. Dále pak také bude omezen v případech, kdy by mělo dojít k porušení dobrých mravů či veřejného pořádku, případně harmonizačními ustanoveními práva EU (§ 363 ZP).⁵⁷

Při sjednávání podmínek pro výkon práce z domu musí být brát zřetel na základní zásady pracovněprávního vztahu a to tak, jak jsou vymezeny v § 1a zákoníku práce. Jinými slovy, individuálně dohodnuté pracovní podmínky musí být v souladu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, zásadou spravedlivého odměňování zaměstnance, zásadou řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, zásadou rovného zacházení se zaměstnanci a zákazem jejich diskriminace (odst. 1), přičemž všechny tyto zásady vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek (odst. 2).⁵⁸

Hlavní zásady pro úpravu práce z domova vyplývají již z principu subsidiarity, jímž je ovládán zákoník práce a díky kterému se tedy v ZP jedná o zásady speciální k zásadám obecným, vyjádřených v občanském zákoníku. Tímto vymezením jsou modifikovány obecné zásady občanskoprávní, typicky rovnost stran je modifikována zvýšenou ochranou postavení zaměstnance. Na pracovní právo se vlivem subsidiarity vztahují zásada autonomie vůle, *neminem laedere* (nikoho nepoškozovat), zákaz zneužití práva, ochrana dobré víry a samozřejmě *ignorantia leges non excusat*, tedy neznalost práva neomlouvá.⁵⁹ Občanský zákoník se tak použije na pracovněprávní vztahy způsobem, který neodporuje zásadám pracovního práva. Bude se jednat o případy, kdy to nevylučuje výslovně ZP a dále pak při absenci použitelné právní úpravy v ZP. To vše za předpokladu, že nedojde k rozporu se zásadami vyjádřenými v § 1a ZP.⁶⁰

2.4.1. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Z hlediska všech zásad, které se uplatní a které jsou vyjmenovány výše, je dle mého názoru, tou nejproblematictější zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, a to zejména z důvodů praktických konsekvencí. Tato zásada je vyjádřena v § 16 odst. 1 ZP, když říká, že: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění

⁵⁷ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání...*, s. 33-34.

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 77-79

⁵⁹ DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří, ZUKLÍKOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 52-55 s.

⁶⁰ HŮRKA, Petr a kol: *Pracovní právo*. s. 31.

a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

Již z dikce zákona vyplývá, že při realizaci pracovněprávního vztahu je kladen důraz na stejné zacházení se všemi zaměstnanci. Rovné zacházení znamená stejný přístup zaměstnavatele ke všem svým zaměstnancům z hlediska přijímání do pracovněprávního vztahu, při stanovení pracovních podmínek, při odměňování a v rámci odborné přípravy. Patří sem ale také rovné zacházení, pokud jde o kariérní postup zaměstnanců.⁶¹ Všechny tyto přístupy by měly být zajištěny zaměstnavatelem i pro domácí pracovníky, což již při prvotním zamyšlení musí zákonitě činit praktické problémy.

Tento princip byl stanoven i v již zmiňované Rámcové dohodě jejího bodu 4., který zněl na nečinění rozdílu mezi zaměstnanci vykonávajícími práci na pracovišti a zaměstnanci vykonávající práci na dálku. V souvislosti s tímto zněním byl vytvořen koncept tzv. srovnatelného zaměstnance. To znamená, že se zaměstnanci vykonávajícími práci na dálku nesmí být zacházeno méně příznivě, zejména pokud se jedná o samotný základní pracovněprávní vztah, kam řadíme bezpečnost a ochranu zdraví při práci, odměňování, podmínky skončení pracovněprávního vztahu, odstupné nebo dovolenou.⁶² Byť tato Rámcová dohoda nebyla do našeho právního řádu dosud implementována, je dle mého názoru zcela zřejmé, že pro zachování zásady rovnosti a zákazu diskriminace bude muset být zachována rovnost zejména v těchto institutech.

K výše zmiňovaným institutům pracovního práva se dle Úmluvy č. 177 o domácí práci musí být pro zachování rovnosti zajištěna ochrana před diskriminací v oblastech, jakými jsou minimální věk pro přístup k zaměstnání, ochrana mateřství, přístup k odbornému vzdělání a právo domácích zaměstnanců na účasti v odborových organizacích. Stejně tak by se na práci vykonávanou z domova měl vztahovat i kontrolní systém, který v ČR vykonává inspekce práce.⁶³

Z hlediska aktuální právní úpravy práce z domova tato zásada, dle mého názoru, do jisté míry koliduje se zásadou autonomie vůle, respektive smluvní volností stran pracovněprávního vztahu. Jak již bylo zmíněno výše, žádný zaměstnavatel nemůže být nucen k výkonu práce

⁶¹ HŮRKA, Petr a kol: *Pracovní právo*. s. 36.

⁶² KOMENDOVÁ, Jana. Právní rámec výkonu práce z domova. *Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

⁶³ GALVAS: *Liberalizace pracovního práva* ..., 126 s.

z domova⁶⁴ a stejně tak žádný zaměstnanec nemůže práci z domova vyžadovat bez konsensu se zaměstnavatelem.⁶⁵ Jak je tomu však v případě zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, když by se mělo v takovém případě jednat o stejný přístup zaměstnavatele ke svým zaměstnancům, a to právě z hlediska pracovních podmínek, jejichž předmětem je i sjednání homeworkingu?

Dále se nabízí otázka, jaký by byl správný postup v případě, kdy by byl homeworking ujednán v pracovněprávní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem A, kdy by zaměstnanec B, pracující na stejné pracovní pozici a jeho pracovní podmínky by byly prakticky totožné s těmi zaměstnance A, požadoval taktéž sjednání homeworkingu v rozsahu, jaký má zaměstnanec A. Byl by v takovém případě zaměstnavatel povinen, v souladu se zásadou rovného zacházení, poskytnout sjednání homeworkingu se zaměstnancem B stejně jako se zaměstnancem A? Přikláním se k dodržení zásady rovného zacházení, neboť tato zásada je svou povahou zásadou speciální, když je přímo vyjádřena v zákoníku práce, zatímco zásada autonomie vůle je zásadou obecnou a subsidiárně vycházející z občanského zákoníku. Závěrem bych doplnil a také mám za to, že zde absentuje zákonná úprava a posuzování jen z hlediska základních zásad pracovního práva je v tomto případě nedostačující.

Zásada rovnosti se promítá i do dalších otázek vzniklých se sjednáním práce z domova. Tyto otázky budou dále rozebrány v kapitole věnující se právní úpravě homeworkingu v ČR. Již zde ovšem nastiňme, že zaměstnavatel musí mimo jiné zaměstnancům zajistit taktéž stejnou mzdu, stejný kariérní růst, přístup ke vzdělávání apod. jako zaměstnancům pracujícím v sídle zaměstnavatele.⁶⁶

⁶⁴ V souladu se zásadou zákazu nucené práce vyjádřenou v čl. 9 LZSP.

⁶⁵ V souladu se smluvní volností a autonomií vůle stran být vázat pracovněprávním vztahem.

⁶⁶ PLEŠKOVÁ, Veronika, ČARSKÁ, Marianna, VAJSOVÁ, Alena. *Tzv. home office v České republice a na Slovensku* [online]. epravo.cz, 3. května 2013 [cit. 21. ledna 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/tzv-home-office-v-ceske-republice-a-na-slovensku-90996.html>>.

3. Právní úprava homeworkingu *de lege lata*

Práce z domova, jak jsme si ji definovali výše, nemá svou legální definici a není proto ani přímo vyjádřena v zákoně. Nejsou tedy specifikovány žádné vzájemné povinnosti či práva, kterými by některá ze stran pracovněprávního vztahu disponovala. Proto vycházíme při sjednávání pracovních podmínek ze zákoníku práce a subsidiárně je možné přistoupit také k občanskému zákoníku. Lze tak dojednat i záležitosti, které zákoník práce neupravuje vůbec.⁶⁷ K podrobnější analýze se dostaneme dále. Na tomto místě je dobré si připomenout, že Rámcová dohoda o práci na dálku nebyla dosud implementována a stejně tak Úmluva č. 177 o domácí práci nebyla dosud ratifikována. Z tohoto důvodu se tedy pro právní úpravu homeworkingu *de lege lata* uplatní aktuální znění zákoníku práce a obecné prováděcí předpisy.

Určitým východiskem pak je také Listina základních práv a svobod, která ve svém čl. 28 zakotvuje právo všech zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky a v čl. 29 pak zvýšenou ochranu při práci pro ženy, mladistvé a osoby zdravotně postižené. Z hlediska prvně zmiňovaného článku bychom mohli polemizovat, do jaké míry se bude jednat o uspokojivé pracovní podmínky, a to v závislosti na uspokojivých životních, zejména tedy bytových, podmínkách. Například, zdali budou srovnatelné s obvyklým místem výkonu práce u zaměstnavatele. Z hlediska čl. 29 Listiny můžeme pak uvažovat o samotné ochraně těchto osob, tedy do jaké míry se jejich ochrana zvýší, pokud budou práci vykonávat z domova, anebo také, do jaké míry je práce z domova ohroží. Bezsporně se však může v obou případech jednat o pozitivní naplnění těchto článků právě prostřednictvím sjednání domácí práce, kdy mohou být podmínky pro výkon práce z domova mnohdy lepší než na místě zaměstnavatele a mohou i více vyhovovat chráněným osobám, které jsou uvedeny v čl. 29 LZSP.⁶⁸

3.1. Zákoník práce

Homeworking je, dle aktuální právní úpravy, obecně možno zařadit mezi tzv. práce zvláštní povahy (podobně jako teleworking, neboli práce na dálku). Ta je jako taková vymezena v hlavě deváté § 317 zákoníku práce a je charakteristická třemi pojmovými znaky:

- a) Zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele
- b) Vykonává sjednanou práci dobrovolně podle dohodnutých podmínek (pracovní smlouvy)

⁶⁷ SEEMANOVA, Jana. *Práce z domova z pohledu legislativy* [online]. pracenadalku.cz, 20. ledna 2012 [cit. 21. října 2017]. Dostupné na <<http://www.pracenadalku.cz/blog/prace-z-domova-z-pohledu-legislativy>>.

⁶⁸ ZACHOVÁ, Jana in GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 499 s.

c) Zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu

Výchozí pozicí pro § 317 ZP je liberální pojetí pracovněprávních vztahu, kdy je aplikována již několikrát zmiňovaná zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. V literatuře se můžeme setkat s názorem, že § 317 ZP má z hlediska § 4 a 4a odst. 1 ZP kogentní povahu.⁶⁹ Tento závěr ovšem není zcela přesvědčivě vyargumentován. V souladu s výše zmiňovanou zásadou se totiž můžeme také domnívat, že zákonodárce se vyjádřením v § 317 ZP snažil podchytit případy, kdy nebude sjednána konkrétní dohoda u domácího pracovníka a že se tak jedná o dispozitivní pravidlo. Veškeré zákazy, které jsou v § 317 ZP stanoveny pro domácí zaměstnance pak mohou působit opačným dojmem, tedy že se jedná o nepřekročitelný limit pro pracovněprávní smlouvu a kdy se lze od tohoto ustanovení odchýlit pouze ve prospěch domácího zaměstnance bez dalšího.

Ačkoliv to zákoník práce explicitně v žádném ustanovení neupravuje, zvláštní povaha výkonu práce některých zaměstnanců se bude vztahovat vedle klasického pracovního poměru i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tento závěr lze jednoznačně dovodit z § 3 ZP, jelikož se jedná o základní pracovněprávní vztahy.⁷⁰

Na rozdíl od předchozí právní úpravy § 267 odst. 2 a 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, není již definičním znakem a není tedy potřeba, aby se jednalo o zaměstnance pracujícího převážně doma. Zaměstnanec může vykonávat práci kdekoli, kde to bude dohodnuto se zaměstnavatelem a kde budou podmínky pro výkon stranami sjednané práce. V tomto směru je tedy nový § 317 ZP širší a zahrnuje všechny formy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, bez vazby na bydliště.⁷¹ Dále § 317 říká, že pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se řídí zákoníkem práce s těmito výjimkami:

- a) neuplatňuje se právní úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy zákoníku práce;
- b) používá se odlišný postup při jiných důležitých osobních překážkách v práci a při přiznání náhrad mzdy (platu, odměně);

⁶⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In. VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, 556 s

⁷⁰ KOTTNAUER, Antonín, GOGOŤ, Radana, GRITZEROVÁ, Karolína, HOCHMAN, Josef, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Zákoník práce – komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné od 1. dubna 2012*. Praha: Leges, 2012. 910 s.

⁷¹ ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, č. 10. s. 22.

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

A contrario tedy platí, že v ostatním se na zaměstnance vztahuje zákoník práce v plném rozsahu. Zaměstnavatel musí dodržovat všechna další ustanovení zákoníku práce kromě uvedených odchylek.⁷² Mezi nejproblematičtější instituty zákoníku práce, které se jednoznačně uplatní v případě sjednaného homeworkingu, patří, dle mého názoru, úrazy na pracovišti a případná povinnost k náhradě újmy. Obecně také platí, že na pracovněprávní vztahy domácího zaměstnance se vztahuje stejná právní úprava jako na zaměstnance, který má práci konat na pracovišti. Tento přístup je nutný z hlediska dodržení zmiňované zásady rovnosti a zákazu diskriminace domácích zaměstnanců. Výjimkou jsou pouze odchylky, které jsou výslovně vypočteny v § 317 ZP nebo které případně byly dohodnuty v pracovněprávní smlouvě a nejsou v rozporu se zásadami a kogentními normami soukromého práva.⁷³

3.1.1. Homeworking jako závislá práce

I přes to, že je práce z domu považována za zvláštní formu výkonu práce a je tedy vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele, s rozvrhem práce dle zaměstnancovi vůle, jedná se stále o závislou práci ve smyslu § 2 ZP, neboť jsou naplněny následující kritéria:

- a) Mezi stranami pracovněprávního vztahu se jedná o vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.
- b) Zaměstnanec vykonává dohodnutou práci jménem zaměstnavatele.
- c) Zaměstnanec práci vykonává dle pokynů zaměstnavatele.
- d) Zaměstnanec vykonává práci osobně, svým vlastním přičiněním.

Stejně tak jsou a musí být naplněny podmínky odst. 2 stejného paragrafu, když je práce vykonávána za mzdu, respektive plat či odměnu a na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. K samotné pracovní době se dostaneme v dalším odstavci. V poslední řadě pak je definičním znakem i výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Pojem pracoviště není v zákoníku práce nikde vymezen. Z povahy věci ovšem dovozujeme, že se má na mysli místo, které je zaměstnavatelem zaměstnanci k tomu určené, respektive místo, které je v závislosti na povaze vykonávané práce a pracovních podmínkách k tomu určené. Jiným dohodnutým místem pak může být takové místo, o kterém se smluvní strany dohodly na

⁷² SEEMANOVA, Jana. *Práce z domova z pohledu legislativy* [online]. pracenadalku.cz, 20. ledna 2012 [cit. 21. října 2017]. Dostupné na <<http://www.pracenadalku.cz/blog/prace-z-domova-z-pohledu-legislativy>>.

⁷³ ŠTEFKO, Martin in BĚLINA, Miroslav. *Komentář k Zákoníku práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1247 s.

tom, že na něm bude závislá práce vykonávaná.⁷⁴ Je tedy zřejmé, že kromě § 317 ZP je pro homeworking hlavním koncepčním východiskem právě § 2 ZP.⁷⁵

3.1.2. Zvláštní povaha pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a domácím zaměstnancem je svou povahou vztahem zvláštním. Tento vztah je dán svojí atypickou povahou, která byla rozebrána v kapitole první. Z povahy věci tento vztah vylučuje soustavnou kontrolu ze strany zaměstnavatele. Práce je vykonávána typicky v místě bydliště zaměstnance a kontrola je tedy znemožněna jak z důvodů praktických, tak z důvodů ochrany domovní svobody zaměstnance.⁷⁶ Za zcela nepraktické by pro zaměstnavatele bylo, kdyby měl každého svého zaměstnance, který by vykonával práci z domova, osobně kontrolovat v jeho domě či bytě. Stejně tak nemůže být nikdo nucen k tomu, aby mu byl umožněn vstup do jeho obydlí, bez souhlasu majitele či osob, které zde žijí. Jedná se tedy o pracovněprávní vztah, který vyžaduje od smluvních stran vyšší míru důvěry vůči sobě navzájem, případně podrobnější úpravu v kolektivní smlouvě či v individuální dohodě s domácím zaměstnancem.⁷⁷

Nejlepším způsobem z hlediska kontroly řádného výkonu práce zaměstnancem bude pro zaměstnavatele zpětné posouzení zaměstnancem odvedené práce. Zaměstnavatel by proto měl předem stanovit vhodné pracovní postupy, pracovní tempo či normy spotřeby práce, smluvně zabezpečit dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nejlépe tak učiní, když ve smlouvě přímo stanoví dobu, kdy zaměstnanec nesmí pracovat, zaváže zaměstnance k čerpání stanovených bezpečnostních přestávek, bude evidovat pracovní dobu, ujedná pravidelné prohlídky místa, kde bude konaná práce, smluvně zabezpečí přístup na místo výkonu práce v případě pracovního úrazu za účelem zjištění příčin úrazu, vyřeší kontrolní oprávnění odborové organizace apod. Stejně tak je pro zaměstnavatele velmi důležité, předem ujednat úplatu ve smyslu § 190 zákoníku práce. Ze všeho nejdůležitější však samozřejmě bude přesně stanovit místo, čas a způsob výkonu práce, jakožto i způsob předávání výsledků práce. Zaměstnanec by měl naopak trvat na přesném vymezení množství práce, kterou mu bude zaměstnavatel oprávněn přidělovat, neboť jak bylo popsáno výše, zaměstnanci nepřísluší mzda

⁷⁴ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014. 29 s.

⁷⁵ Obdobně: KOMENDOVÁ, Jana. Právní rámec výkonu práce z domova. *Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

⁷⁶ Ve smyslu čl. 12 LZSP a čl. 8 Evropské úmluvy.

⁷⁷ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA: *Komentář k Zákoníku práce...*, s. 1247; KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014, s. 48-51.

či náhradní volno za práci přesčas a ani náhrada mzdy nebo příplatek za práci ve svátek, není-li ujednáno smluvními stranami jinak.⁷⁸

3.1.3. Pracovní doba

Jak již bylo naznačeno, na domáckého zaměstnance se nevztahuje právní úprava rozvržení pracovní doby. Z praktického hlediska to znamená, že tento zaměstnanec nemá právo na písemné rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnavatele před zahájením práce. Zaměstnavatel dále nemá také povinnost určit začátek a konec směn, ani rozvrhnout pracovní dobu do 5denního pracovního týdne. Existují ovšem limity zákoníku práce ohledně maximální délky pracovní doby, stanoveny § 79 odst. 1 ZP, tedy 40 hodin týdně, které samozřejmě nesmějí být překročeny.⁷⁹

Tento limit se projeví zejména v situacích, kdy zaměstnavatel přiděluje množství práce zaměstnanci a je velmi důležitý pro správné fungování pracovněprávního vztahu založeného na homeworkingu, neboť odhadnout v praxi, kolik každá konkrétní práce zabere času, může působit problémy a mohly by v tomto ohledu být na zaměstnance kladeny větší požadavky na pracovní dobu, než je stanovena její maximální délka. V tomto ohledu tedy bude vždy lepší se dopředu se zaměstnavatelem dohodnout na výsledku dané práce a praktických možnostech zaměstnance, a to za současného nepřekročení stanovené meze.

Určitý problém nastává v situaci, která je v praxi nejčastější, a tou je kombinovaný výkon práce z domova a z pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanci tak pracují například v trvale kombinovaném režimu, kdy jsou část týdne na pracovišti zaměstnavatele a zbytek objemu práce konají jinde (v místě bydliště). S takovou situací zákoník práce nepočítá a nastává tak problém s povinností zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu na úsek, kdy bude na jeho pracovišti reálně vykonávat práci,⁸⁰ přičemž pod pojmem reálný výkon práce si můžeme představit nejružnější pracovní úkony, kterými mohou být například přebírání úkolů, předávání výsledků práce, ověřování či zavádění výsledků práce, koordinační porady online apod.⁸¹ Co všechno tedy můžeme počítat do pracovní doby, za současného nepřekročení zákonného limitu, je otázkou. Jsem toho názoru, že sem však veškeré výše zmiňované pracovní úkony patří a je tak

⁷⁸ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA: *Komentář k Zákoníku práce...*, s. 1247

⁷⁹ Tamtéž.

⁸⁰ Vedle fiktivního rozvržení pracovní doby pro účely náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti či karanténě.

⁸¹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 7. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2016. 157 s.

opět důležité si tuto pracovní dobu upravit a dopodrobna sjednat v pracovní smlouvě, zejména pak v případech kombinovaného režimu.

Dalším z jistých problémů aktuální kusé právní úpravy je dle mého názoru případ, kdy zaměstnavatel přesně rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci, který jí pak vykonává doma. V takovém případě se § 317 ZP neuplatní a zákoník práce se na takového domácího pracovníka použije bez omezení. Z tohoto hlediska je tedy vysoce praktické rozlišovat domácího pracovníka, který je v režimu § 317 ZP a práci si sám rozvrhuje a domácího pracovníka, který v takovém režimu není.⁸² Je tomu tak právě proto, že obě tyto varianty jsou dle mého názoru možné. Není v rozporu s ničím sjednat si místo výkonu práce z domova a stejně tak mít rozvrženou pracovní dobu od zaměstnavatele. Tento postup umožňuje opět základní definice závislé práce v § 2 ZP, konkrétně odst. 2, kdy lze práci vykonávat: ... *na jiném dohodnutém místě.*“ V takovém případě pak nastává veliký rozdíl mezi těmi, kdo jsou v režimu § 317 ZP a těmi, kteří nikoliv, a to nejen z důvodů využití benefitů pracovat z domova, ale také z hlediska nároku na náhradu mzdy nebo platu při důležitých osobních překážkách v práci a zejména pak v otázce nároků na mzdu, plat nebo náhradního volna za práci přesčas či náhradního volna nebo náhrady mzdy, anebo příplatek za práci ve svátek, neboť tyto nároky nejsou prvně zmiňovaným umožněny.

V tomto ohledu se § 317 ZP nejeví tak širokým, jak by se na první pohled mohl zdát, neboť k jeho naplnění musí být splněn jak výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, tak rozvržení si pracovní doby samotným zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že tyto podmínky musí být splněny kumulativně, domnívám se, že by na tuto situaci mohl zákonodárce zareagovat například tím, že by pro režim § 317 ZP stačilo splnění pouze výkonu práce z domova, neboť při aktuální právní úpravě lze uvažovat o potenciální diskriminaci domácího pracovního *per excellence*, tedy toho v režimu § 317 ZP, který si sice může rozvrhnout pracovní dobu, ale ztrácí tím tak některé nároky vycházející ze zákoníku práce⁸³ a ve velmi zjednodušeném scénáři lze tuto právní úpravu vyloučit „pouhým“ rozvržením pracovní doby. Z tohoto hlediska by pak právní úprava § 317 postrádala smysl.

⁸² KOMENDOVÁ, Jana. Právní rámec výkonu práce z domova. *Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

⁸³ § 317 písm. c) Nepřísluší mu mzda, nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

3.1.4. Překážky v práci

Jak bylo již taktéž výše zmíněno, při práci z domova, kdy si domácí pracovník rozvrhuje pracovní dobu, nelze uplatnit právní úpravu, která se týká některých překážek na straně zaměstnavatele. Zákonodárce touto úpravou předpokládal možnost zorganizovat si pracovní dobu dle zaměstnancových potřeb. V případě prostoje půjde typicky o chvíle, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci pro přechodnou závadu způsobenou například poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil nebo v dodávce surovin či pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami. Zákon pak přímo počítá s přerušením práce z důvodů nepříznivých povětrnostních vlivů. Jinými slovy, vyskytne-li se u zaměstnavatele výše uvedená překážka, výkon práce zaměstnance pracujícího z domova to neovlivní.⁸⁴

Domáckému zaměstnanci nenáleží ani náhrada mzdy při tzv. jiných důležitých osobních překážkách v práci ve smyslu § 199 zákoníku práce. Jedná se například o návštěvu lékaře, narození dítěte, doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení či zpoždění hromadných dopravních prostředků. Výjimkou však bude svatba, úmrtí v rodině a přestěhování. Tyto překážky v práci upravuje nařízení č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a stanovuje za ně náhradu mzdy. Nicméně nejčastějšími překážkami v práci budou i nadále mateřská a rodičovská dovolená či například výkon veřejné funkce, u kterých se nečiní pro domácí zaměstnance rozdíl. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu pod sp. zn. 6 Cz 24/88 je nedostatečný odbyt výrobků překážkou při výkonu práce na straně zaměstnavatele podle tehdejšího § 130 odst. 1 zákoníku práce,⁸⁵ a to i pro domácí zaměstnance.⁸⁶ Dle mého názoru je tato judikatura uplatnitelná i dnes velice podobně podle aktuálního § 208 ZP, který se pro domácího zaměstnance použije.⁸⁷

Jistou překážkou v práci je samozřejmě i dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa. V tomto ohledu dává zákon o nemocenském pojištění⁸⁸ srozumitelnější definici domácího zaměstnance. Ten je pro účely tohoto zákona definuje jako zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonává sjednanou práci doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Z této definice je patrné, že pro účely nemocenského pojištění může být domácím zaměstnancem opět pouze ten, kdo si práci sám rozvrhuje. Ustanovení § 30 zmiňovaného zákona stanoví odlišná pravidla

⁸⁴ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA: *Komentář k Zákoníku práce...*, s. 1248.

⁸⁵ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona 52/1987 Sb., účinnému ke dni 1. 7. 1987.

⁸⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 4. 1988, sp. zn. 6 Cz 24/88.

⁸⁷ GALVAS: *Liberalizace pracovního práva ...*, s. 130-132.

⁸⁸ Zákon č. 167/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, § 3 písm. n).

pro výpočet nemocenského pro účely dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény. Jedná se o odlišný výpočet období, během kterého za podmínek § 192 ZP zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě náhradu mzdy nebo platu.⁸⁹ Jistou odlišností je pak také, v kontextu § 39 odst. 5 písm. c) stejného zákona, ztráta práva na ošetřovné pro domácího zaměstnance. Vyloučení této dávky souvisí podle všeho s tím, že je pracovní doba v plné dispozici domácího zaměstnance.⁹⁰

V případě dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (§ 192 ZP), kdy tedy dochází k poskytování náhrady mzdy nebo platu za prvních 14 kalendářních dnů této neschopnosti nebo karantény se pro zaměstnance v režimu dle § 317 použije stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit. Jedná se tak o tzv. fikci rozvržení pracovní doby, aniž by zaměstnanec musel ve skutečnosti tímto způsobem pracovat. (viz § 194 ZP)⁹¹

3.1.5. Odměňování

Domáckým zaměstnancům, stejně jako každým jiným, přísluší za vykonanou práci mzda, plat či odměna (§ 2 odst. 2 ZP). V tomto směru tedy taktéž platí obecná právní úprava zákoníku práce, kdy je zaměstnavatel povinen domácího zaměstnance odměnit za vykonanou práci.⁹² Jak již bylo výše zmiňováno, dle § 317 písm. c) ZP nenáleží domácímu zaměstnanci žádná finanční náhrada či náhradní volno za práci přesčas či za práci o svátcích. Tento přístup má opět logické opodstatnění ve ztrátě zaměstnavatelské kontroly nad domácími zaměstnanci, stejně tak jako ve flexibilním způsobu výkonu práce takového zaměstnance.⁹³ Ona ztráta kontroly ovšem v dnešní moderní době není zcela bezbřehá. Ke kontrole domácího zaměstnance může docházet bez většího zatížení a při respektu k ochraně soukromí, za současného splnění závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele ve smyslu § 316 ZP, a to zejména formou nejrůznějších serverových nástrojů pro podporu řízení, kontroly a spolupráce v týmech a firmách. Závažný důvod pak lze v případě homeworkingu spatřovat právě v kontrole výkonnosti zaměstnavatele, případně také v ochraně majetku zaměstnavatele, který by například vybavil jeden pokoj domácímu zaměstnanci v jeho bydlišti.⁹⁴ Příkladem

⁸⁹ HROUZKOVÁ, Věra. Home office: téma, o kterém se mluví. *Daňová a hospodářská kartotéka*, 2017. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

⁹⁰ GALVAS: *Liberalizace pracovního práva ...*, s. 131.

⁹¹ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovníprávní vztahy a rekonstrukce*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014. 318 s.

⁹² ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA: *Komentář k Zákoníku práce...*, s. 1248.

⁹³ Tamtéž, s. 1251.

⁹⁴ K tomu blíže: ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA: *Komentář k Zákoníku práce...*, s. 1247–1251.

by mohlo být řešení prostřednictvím groupware systémů, projectsharingu, timesharingu, apod.⁹⁵

Z hlediska vyloučení náhradního volna, mzdy nebo platu za práci přesčas lze vést diskuzi o tom, zda lze domácímu zaměstnanci práci přesčas nařídit. V tomto ohledu se můžeme setkat s názorem, že tento postup možný je, tedy že lze takovému zaměstnanci nařídit práci přesčas nebo ve svátcích, pokud jsou splněny podmínky uvedené v zákoníku práce.⁹⁶ Naproti tomu jiný názor, který je zastáván a ke kterému se přikláním, je v opačném duchu, tedy že práci přesčas nebo ve svátcích nařizovat nelze, a dokonce jí nelze ani sjednat. Tento argument je odůvodněn základní zásadou § 2 odst. 1 ZP a také zásadou úplatnosti práce. Sjednání práce přesčas by odporovalo zásadě úplatnosti práce proto, že by nebylo možné, v souladu s písm. c) § 317 ZP, k práci přesčas sjednat mzdu nebo plat.⁹⁷

Není sporu o tom, že vykonáním přesčasů či práce o svátcích si spoustu osob vydělává úmyslně, a to z důvodů dosažení větších finančních a měsíčních zisků. Je proto otázkou, zdali toto „omezení“ domácích zaměstnanců nelze vnímat i ve světle diskriminace a porušení zásady rovnosti v porovnání s běžným zaměstnaneckým poměrem a jeho výkonem práce na pracovišti, když jsou takoví lidé přímo zákonem omezeni v možnosti tohoto příjmu. I zde je ovšem důležité mít na paměti, že možnost pracovat z domova je stále vnímána většinou populace jakožto benefit a pro tento způsob výkonu práce se dobrovolně zavazují.

Jistý rozpor pak můžeme spatřit v otázce příplatků za práci přesčas. Podle některých názorů nejsou *de lege lata* (na rozdíl od předchozí právní úpravy) zákonem zakázány. Tento argument je podle mého názoru nejspíše učiněn z ryze gramatického výkladu § 317 písm. c) ZP a pokud bychom na něj přistoupili, měl by za následek, že by zaměstnavatel byl povinen poskytnout domácímu zaměstnanci příplatky za práci přesčas v souladu s § 114 ZP.⁹⁸ Jiný přístup, který je po mém soudu taktéž možný, je za použití teleologického výkladu dospět k názoru, že příplatky za práci přesčas jsou zakázány, právě proto, že je vyloučena mzda za práci přesčas. Respektive za použití argumentu *a maiori ad minus*, je-li zakázána mzda za práci přesčas, tím spíše budou zakázány také příplatky za práci přesčas. Úvahou racionálního zákonodárce mohlo být právě to, že zákazem přiznání mzdy za práci přesčas u domácích zaměstnanců, bude

⁹⁵ ŠTEFKO, Martin, MATEJKA, Ján. Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti. *Právník*. 2012, č. 8, s. 872-891.

⁹⁶ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA: *Komentář k Zákoníku práce...*, s. 1251.

⁹⁷ GALVAS: *Liberalizace pracovního práva ...*, s. 132-133.

⁹⁸ GALVAS: *Liberalizace pracovního práva ...*, s. 132-133.

podchyceno svévolné a těžko kontrolovatelné využívání práce přesčas domácími zaměstnanci, tedy určitá ochrana zaměstnavatele, a stejně tak, pokud bychom připustili příplatky za práci přesčas. V tomto ohledu se mi jeví tento výklad jako smysluplnější a rozumnější, nicméně nelze uzavřít, že by v této otázce panovala shoda. Ostatní příplatky, zejména tedy příplatek za práci o sobotách a nedělích (§ 118 ZP) či příplatek za noční práci (§ 116 ZP) je zaměstnavatel povinen hradit bez dalšího.⁹⁹¹⁰⁰

Na tomto místě je opět důležité zmínit i možnosti kombinovaného homeworkingu. Tedy na základě pracovněprávní smlouvy vykonávaná závislá práce, která je z části vykonávána z domova a z části vykonávána na pracovišti zaměstnavatele. Zpravidla se bude jednat o docházení na místo pracoviště pár dní v týdnu. Tento způsob dohody mezi stranami pracovněprávního vztahu bude v praxi převažovat a bude nejčastějším případem, kdy si strany sjednají homeworking. Tito zaměstnanci pak, na rozdíl od těch, kteří vykonávají práci pouze z domova, musejí ve dnech, kdy pracují na pracovišti zaměstnavatele, dodržovat rozvržení pracovní doby stanovené zaměstnavatelem, a tím se tak dostávají mimo režim § 317 ZP zmiňovaný výše.¹⁰¹ V ostatní dny, kdy pracují z domova, se pak dle mého názoru § 317 uplatní, pokud jim ovšem i tehdy zaměstnavatel nerozvrhne práci sám.

Jelikož na takové řešení zákonodárce dosud nereagoval, ztotožňuji se s názorem, že pokud nemá zaměstnavatel žádný vliv na pracovní dobu domácího zaměstnance,¹⁰² je vhodné zvolit způsob odměňování přímo závislý na výsledcích zaměstnancovy práce. Přičemž:

- Při práci výrobního charakteru je vhodné používat úkolovou mzdu. Pro tvorbu výkonových norem platí ustanovení § 300 ZP.
- Ve službách lze využít podílovou mzdu, tzv. provizi, z dosažených výsledků vyjádřených finanční hodnotou.
- Pro odměňování odborných prací je možné stanovit
 - Celkovou částku za zadaný úkol s možností zvýšení (např. při zkrácení termínu).
 - Pevnou měsíční částku s určením termínů odevzdání dílčích výsledků práce.¹⁰³

⁹⁹ VYSOKAJOVÁ, Margarita. In VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 664–665.

¹⁰⁰ Obdobně: BOČANOVÁ, Veronika, KREJČÍČKOVÁ, Šárka. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. epravo.cz, 27. dubna 2013 [cit. 22. června 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>>.

¹⁰¹ Tamtéž.

¹⁰² Srovnej s podkapitolou 3.1.3. ohledně rozvrhování práce.

¹⁰³ SEEMANOVA, Jana. *Práce z domova z pohledu legislativy* [online]. pracenadalku.cz, 20. ledna 2012 [cit. 21. října 2017]. Dostupné na <<http://www.pracenadalku.cz/blog/prace-z-domova-z-pohledu-legislativy>>.

3.1.6. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Je bezesporu, že se jak základní právní úprava BOZP v zákoníku práce, tak i zvláštní právní předpisy využijí také v případě, kdy je sjednána práce z domova, a to s ohledem na absenci konkrétní právní úpravy pro domácí zaměstnance. Z celé široké škály právní úpravy BOZP jsem vybral pár základních povinností, které vychází z obecné právní úpravy BOZP pro zaměstnavatele. V prvé řadě by měl zaměstnavatel mít povinnost srozumitelně zaměstnance informovat o rizicích jeho práce (§ 106 odst. 1 ZP). Příkladem může být informování zaměstnance o možné škodlivosti z hlediska rozvržení práce na noční dobu. Dále pak sdělení informací o opatřeních na ochranu před takovým působením. Pokud by například z technologických důvodů nebylo možné připustit výkon práce z domova v noci, pak by měl zaměstnavatel takto jednoznačně učinit. Kromě toho je další možností stanovit povinnost zaměstnavateli, v rámci prevence, zajistit zaměstnancům pracujícím z domova školení o právních a ostatních předpisech k celkovému zajištění BOZP, a to jak v rámci vstupního školení při přijetí do pracovního poměru, tak také v případech průběžného školení při změně výkonu místa zaměstnání.¹⁰⁴

Mimo výše zmiňované by měl zaměstnanec mít také v pracovní smlouvě či dohodě převzetí povinnosti k dodržování základních pravidel BOZP. Příkladem může jít o stanovení doby, kdy nesmí pracovat, ale také maximální doby práce během jednoho dne, či stanovení povinných přestávek v práci. V poslední řadě lze doporučit, aby bylo přesně stanoveno místo, kde bude práce vykonávána, a to právě z hlediska BOZP a možných problémů, kterým bude věnována pozornost dále.¹⁰⁵

Je samozřejmé, že každý druh práce může být a téměř vždy se stane individuální záležitostí. Z hlediska BOZP proto bude vždy nutné, posuzovat ten konkrétní druh vykonávané práce. Otázkou, která se však nabízí, je, jak správně zajistit onu prevenci, které kategorie mohou být sporné a jaký má vliv homeworking na celkovou bezpečnost a ochranu zdraví při tomto specifickém výkonu práce. V tomto směru se jeví jako nejlepší řešení, zajistit BOZP vlastní směrnicí se snahou vyhnout se tak možným rizikům. Další vhodnou prevencí může být dohoda mezi zaměstnavatelem a domácím zaměstnancem ohledně kontroly a jejího způsobu

¹⁰⁴ SEEMANOVÁ, Jana. *Práce z domova a BOZP z pohledu zaměstnavatele* [online]. aperio.cz, 23. března 2012 [cit. 10. května 2018]. Dostupné na <<http://www.aperio.cz/264/prace-z-domova-a-bozp-z-pohledu-zamestnavatele>>.

¹⁰⁵ BOČANOVÁ, Veronika, KREJČÍČKOVÁ, Šárka. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. epravo.cz, 27. dubna 2013 [cit. 22. června 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>>.

provádění. Stejně tak dohoda ohledně vhodnosti pracovních podmínek a pracovního prostředí v kontextu právní úpravy BOZP.¹⁰⁶ Na tomto místě je nutné opět připomenout ochranu domovní svobody,¹⁰⁷ kterou disponuje každý domácí zaměstnanec před jakoukoliv kontrolou ze strany zaměstnavatele, a to i v případě, kdy je sice dohodnuta možnost kontroly explicitně v pracovněprávní smlouvě, nicméně tento souhlas lze kdykoliv odepřít a je otázkou do jaké míry jej lze vynucovat.¹⁰⁸ V tomto směru se přikláním k názoru,¹⁰⁹ že absentuje právní úprava BOZP u domácích zaměstnanců, a to právě z hlediska možných kontrol zaměstnavatele.

3.1.7. Pracovní úraz

Úprava zákoníku práce ohledně pracovních úrazů a na to navazující povinnost k náhradě újmy se pro zaměstnance pracující z domova uplatní v plné míře. Je tomu tak právě z důvodů neexistence speciální právní úprava pro domácí pracovníky a použije se tak, podobně jako v případě BOZP, úprava obecná. Na problematiku pracovních úrazů pak navazuje již zmíněná povinnost k náhradě újmy a její konkrétní právní úprava obsažená v části jedenácté zákoníku práce, která se pro domácí pracovníky uplatní taktéž bez dalšího.

Problematická bude ovšem vždy otázka dokazování. Již ze zmiňovaného § 105 ZP je zřejmé, že pro vyšetření pracovního úrazu zaměstnavatelem v místě domova zaměstnance bude vždy nutný souhlas zaměstnance, aby byla zaručena domovní svoboda ve smyslu čl. 12 Listiny a čl. 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv. Na to navazující otázkou je pak otázka nesení důkazního břemene ve sporném řízení o náhradě škody.

Může být jistým předmětem sporu, kdo bude v takovém případě povinen nést břemeno důkazní. Dle mého názoru jej bude mít ve všech případech zaměstnanec, a to podle obecných principů v dokazování, v souladu s občanským soudním řádem (§ 120 a násl.). V opačném případě by bylo krajně nespravedlivé, aby důkazní břemeno nesl zaměstnavatel, když bez souhlasu zaměstnance není oprávněn pro vstup do domova zaměstnance, byť má povinnost vyšetřit příčiny vzniku pracovního úrazu dle § 105 ZP.¹¹⁰ Tento názor lze podepřít i judikaturou,¹¹¹ která říká, že otázku přímé souvislosti utrpěného úrazu s plněním pracovních úkolů je třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda lze k takové

¹⁰⁶HRUBÁ, Kateřina, SENČÍK, Josef. BOZP při práci formou home office. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

¹⁰⁷ čl. 12 LZSP a čl. 8 Evropské úmluvy.

¹⁰⁸ TOMŠEJ, Jakub. In PICHRT, MORÁVEK: *Atypická zaměstnání ...*, s. 148-157.

¹⁰⁹ Tamtéž.

¹¹⁰ Čl. 8 Rámcové úmluvy o práci na dálku tuto situaci předvídal a zároveň i doporučoval její legislativní podchycení.

¹¹¹ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2001, sp. zn 21 Cdo 2507/2000.

souvislosti dospět vzhledem ve vztahu k činnosti, při níž k úrazu došlo a vzhledem k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru. Neunes-li tedy domácí zaměstnanec břemeno tvrzení nebo důkazní v tomto směru, musí vždy vyznít rozhodnutí v jeho neprospěch. Stejně tak by měl domácí zaměstnanec nést důkazní břemeno také při vzniku nemoci z povolání.¹¹² V tomto směru se opět jedná, dle mého názoru, o absenci bližší právní úpravy z hlediska dokazování pracovních úrazů v případech, kdy je sjednán homeworking.

Z hlediska výkonu práce z domova je také nutné si uvědomit, že pro vznik odpovědnosti za pracovní úraz zaměstnance, bude zaměstnavatel povinen k náhradě škody proto, že není rozhodující, zda k němu došlo na pracovišti a v pracovní době, ale při jaké činnosti. Tedy zda se jednalo o plnění pracovních úkolů či o přímou souvislost s nimi. V praxi pak často může být problém také s tím, co lze považovat za činnost pro plnění pracovních úkolů, případně té, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Vždy se ovšem bude muset jednat o takové plnění pracovních úkolů, které lze subsumovat do znění zákona uvedeného v § 273 a § 274 ZP.¹¹³

Základní dělicí linií mezi tím, co lze považovat za plnění pracovních úkolů zaměstnancem doma a činností, která vybočuje z takového plnění je právě § 273 ZP. Abychom mohli určit, zda se jedná o plnění pracovních úkolů nebo o tzv. exces zaměstnance, je potřeba vždy individuálně posuzovat samotný pracovní poměr a jednotlivé příkazy zaměstnavatele. O exces půjde, pokud zaměstnanec u sebe doma vykonává různé práce pro sebe, pro svou vlastní potřebu. Pokud tedy například umývá okna a v důsledku toho uklouzne a zlomí si ruku, nebude za to zaměstnavatel, jakkoliv odpovědný.¹¹⁴

Co se pracovních úkonů, které se plní v přímé souvislosti s nimi týče, mám za to, že pro práci z domova jsou uplatnitelné zejména tzv. úkony během práce obvykle nutné před jejím počátkem nebo jejím skončením. Takovými úkony jsou typicky příprava pracoviště, úklid po práci, mytí a převlékání zaměstnance před a po práci.¹¹⁵ Patří sem ale také případy, kdy si zaměstnanec pouze odskočí na záchod a stane se mu pracovní úraz. Zde taktéž spatřuji pro praxi možné komplikace. Jeden z výkladů, jenž nám může pomoci i dnes a který je reflektován ve většině judikatury Nejvyššího soudu ohledně pracovních úrazů, je nařízení vlády

¹¹² HRUBÁ, Kateřina, SENČÍK, Josef. BOZP při práci formou home office. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

¹¹³ GAVLAS, Milan. In GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 680–682 s.

¹¹⁴ LIŠKUTÍN, Tomáš, ČRo Dvojka. *Pořad právní poradna: odpovědnost zaměstnance za škodu* [online]. rozhlas.cz, 9. března 2015 [cit. 23. května 2018]. Dostupné na <<http://www.rozhlas.cz/poradnapraha/pravni/zprava/1464619>>.

¹¹⁵ GAVLAS, Milan. In GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 680–682 s.

č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony. Byť jeho účinnost zanikla k 31. 12. 2006, judikaturu na něj navazující a o něj se opírající lze využít i dnes. Ve svém § 25 nařízení vlády rozuměl plněním pracovních úkolů výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru (typicky ze smlouvy), jinou činností vykonávanou na příkaz zaměstnavatele (bývá nejčastější) a činnost, která je předmětem pracovní cesty (pro homeworking bude prakticky okrajová). Plněním pracovních úkolů je též činnost vykonávaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo jí nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.¹¹⁶

V tomto směru je tedy možnost vzniku úrazu v domově domáckého pracovníka, která může být posouzena jako pracovní úraz, velmi široká. K demonstraci tohoto faktu jeden příklad za všechny. Představme si případ, kdy je sjednán výkon práce na dálku, klidně pojmenován homeworking, nicméně bez bližší specifikace a zavázání zaměstnance k výkonu práce pouze z domova. Dovedeno *ad absurdum* se tento zaměstnanec může rozhodnout vykonávat práci na svém notebooku například při sjíždění divoké řeky, při kterém se mu stane pracovní úraz. Autor této vymyšlené koncepce se přiklání k názoru, že v takovém případě by se mělo taktéž jednat o exces jakožto o svévolný výkon práce z místa, na kterém existuje vysoké nebezpečí vzniku úrazu.¹¹⁷ Dle mého názoru s tímto závěrem lze do jisté míry souhlasit, nicméně byl by tak kladen vysoký nárok na potenciální odůvodnění soudu v případě, kdy zastane stejný názor. Je zde ovšem zcela zřejmé, že chybí konkrétní úprava BOZP, případně alespoň její bližší specifikace pro domácké pracovníky, a stejně tak i pracovních úrazu. Konkrétně bližší podchycení dozoru, případně vyloučení možnosti vzniku některých pracovních úrazu, z hlediska možných budoucích sporů a samotného dokazování relevantních skutečností.

Sporům vyplývajícím ze složitosti dokazování lze nicméně částečně předejít ujednáním v pracovněprávní smlouvě. Ta by měla obsahovat povinnost zaměstnance předem oznámit zaměstnavateli rozvržení pracovní doby a následně i bezodkladné ohlášení pracovního úrazu. Tímto postupem tak alespoň částečně zůstane zachována povinnost zaměstnavatele objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu (§ 105 ZP).¹¹⁸ I přesto ovšem může zaměstnanec kdykoliv odmítnout povolení ke vstupu zaměstnavatele do místa jeho bydliště. Výše uvedený příklad nám naznačil ještě jeden možný problém. Jedním z pojmových znaků § 317 ZP je výkon práce

¹¹⁶ OLEJAROVÁ, Žaneta. *Práce z domu z pohledu pracovních úrazů* [online]. portal.pohoda.cz, 8. listopadu 2013 [cit. 23. května 2018]. Dostupné na <<https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/prace-z-domu-z-pohledu-pracovnich-urazu/>>.

¹¹⁷ TOMŠEJ, Jakub. In PICHRT, MORÁVEK: *Atypická zaměstnání ...*, s. 148-157.

¹¹⁸ KUBÍČKOVÁ, Alice. *Přednosti a úskalí práce z domova* [online]. epravo.cz, 7. listopadu 2014 [cit. 22. června 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>>.

mimo pracoviště zaměstnavatele. V případě homeworkingu z domova zaměstnance, v případě teleworkingu kdekoliv jinde. Místo výkonu práce je ovšem také podstatnou náležitostí každé pracovněprávní smlouvy ve smyslu § 34 odst. 1 písm. b) ZP. Takové místo tak může být určeno velice konkrétně, tedy pro případ homeworkingu to bude zpravidla pouze místo bydliště domácího zaměstnance, ale také velmi široce.¹¹⁹ Výše zmiňovaný příklad naznačil, že pro zaměstnavatele bude velice praktické určit přesné místo výkonu práce, případně jich určit víc, a nestanovit tak domácím zaměstnancům místa výkonu práce široce, byť to § 34 ZP a § 317 ZP dovoluje.¹²⁰ Tento požadavek bychom dovodili i z povinnosti zaměstnavatele zajistit BOZP na pracovišti. Stejně tak by nemělo být místo výkonu práce určeno příliš široce s ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Na stranu druhou v praxi zcela jistě nastanou situace, kdy určitá povolání budou vyžadovat větší volnost z hlediska místa výkonu práce. V každém případě by takové místo mělo vždy odpovídat potřebám zaměstnavatele a být tak přiměřené svojí povaze.¹²¹

3.1.8. Náhrada nákladů zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce

Pro práci z domova je z povahy tohoto institutu charakteristická otázka nákladů vzniklých zaměstnanci v souvislosti s výkonem dané práce. Náklady takto vzniklé lze rozdělit na náklady vstupní a náklady udržovací. Pod vstupními náklady si můžeme představit investice ze strany zaměstnavatele podle toho, co bude předmětem výkonu práce. Zpravidla se může jednat o služební PC, mobil, tablet nebo software, ale také například nářadí či jiné nástroje apod. Mezi udržovací náklady pak řadíme obecně všechny náklady, které mohou vznikat v souvislosti s výkonem práce v místě bydliště zaměstnance, tedy například výdaje za internetové a telekomunikační připojení, energie či jiné poplatky, které vzniknou v souvislosti s takovým výkonem práce.¹²²

Z právního hlediska je důležité si ujasnit, na základě čeho, a kdo, je povinen tyto náklady hradit a proč, neboť aktuální právní úprava taktéž výslovně neuvádí žádné řešení pro homeworking. V obou případech, tedy jak u vstupních, tak u udržovacích nákladů platí, že náhradu za tyto náklady poskytuje zaměstnavatel. Toto tvrzení lze dovést ze základních

¹¹⁹ Např. u teleworkingu, neboli práci na dálku, můžeme uvažovat o jakémkoliv jiném místě, obdobně zmiňovaný příklad s řekou.

¹²⁰ Typicky by se nemělo jednat o ujednání místa typů: obec, kraj, či území ČR.

¹²¹ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA: *Komentář k Zákoníku práce...*, s. 212.

¹²² MARTOCH, Milan, 2012. *Práce na dálku: Jak chytré zvýšit konkurenceschopnost organizace* [online]. [cit. 4. února 2018]. Dostupné na <<http://www.pracena-dalku.cz/portals/0/ebook/prace-na-dalku-web-pdf.pdf>>.

definičních znaků závislé práce ve smyslu § 2 ZP, konkrétně jeho druhého odstavce, který hovoří o výkonu závislé práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.¹²³

Určitý problém by mohl nastat v případě náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných k výkonu práce, které umožňuje § 190 ZP. V praxi se bude nejčastěji jednat o používání vlastního notebooku, mobilního telefonu, pracovního nábytku, odborných publikací a dalších předmětů při práci z domova.¹²⁴ Pro přiznání těchto náhrad je třeba splnit stanovené podmínky, neboť ze zákona na tyto náhrady nevzniká nárok automaticky. První podmínkou je, že jde o vlastní náradí (předměty nebo zařízení) zaměstnance. Tato podmínka bude splněna nejen v případě, kdy náradí je přímo ve vlastnictví zaměstnance, ale i tehdy, používá-li zaměstnanec náradí či zařízení, které je ve vlastnictví někoho cizího, typicky z titulu výpůjčky, neboť smyslem této náhrady je, že měl zaměstnavatel ze zásady náradí nebo zařízení poskytnout sám.¹²⁵

Druhou základní podmínkou je, že nárok na náhradu bude mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán nebo stanoven vnitřním předpisem, případně zaměstnavatelem individuálně určen. Stejně tak by měly být sjednány podmínky pro vznik a výši náhrady a pro její vyplácení. V praxi se často používají paušální náhrady za opotřebení.¹²⁶ Třetí podmínkou poté je, aby náradí či zařízení bylo používáno k výkonu konkrétní práce pro zaměstnavatele.¹²⁷

V opačném případě, kdy zaměstnavatel předává přístroje apod. k výkonu práce zaměstnanci, dělá tak zpravidla potvrzením, měl by k tomu předat také místní provozně bezpečnostní předpis dle § 4 nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí, ve kterém i určí požadavky na bezpečné užívání těchto věcí. Tím se zaměstnavatel chrání v případě pracovního úrazu v souvislosti s užíváním takových věcí při výkonu práce, například při vzniku požáru výpočetní techniky.¹²⁸

Zaměstnavatel je dále povinen zajistit zaměstnancům pracujících z domova i stravování, pokud to bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpise (§ 236 odst. 2 ZP). Stejně tak je povinen poskytnout stravování nebo alespoň finančního

¹²³ Tamtéž.

¹²⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 376.

¹²⁵ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016. 241 s.; MATĚJKA, J. Distanční výkon práce. *Právní rádce*, 2008, č. 8, s 25.

¹²⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 376.

¹²⁷ KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ: *Pracovní právo pro praxi...*, s. 241.

¹²⁸ HLAVÁČKOVÁ, Jitka. *Home office jako forma flexibilního zaměstnávání* [online]. portal.pohoda.cz, 25. listopadu 2014 [cit. 25. května 2018]. Dostupné na <<https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>>.

příspěvek na stravování pro případ, že jej neobstarává ve formě *in natura*, nebo také pro případ, že takové zajištění by bylo v rozporu s povahou vykonávané práce. Typicky v situacích, kdy by zaměstnanec musel kvůli stravování docházet na běžné pracoviště u zaměstnavatele, které je značně vzdálené, neboť právě absence cesty do práce se považuje za hlavní benefit při sjednávání práce z domova.¹²⁹

3.2. Komparace se slovenskou právní úpravou

Pojem *homeworkingu* v kontextu slovenského zákoníku práce byl již citován výše.¹³⁰ Slovenské zákonné znění zcela konkrétně odlišuje domácí práci a práci na dálku. Konstrukce § 52 SZP je jinak velmi podobná té naší v § 317 ZP, kdy je pro *homeworking* zapotřebí splnit, jak výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, tak rozvržení si pracovní doby samotným zaměstnancem. Stejně tak jsou domácí zaměstnanci na Slovensku omezeni tím, že se na ně nevztahují ustanovení o: „...rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch.“ Dále jim obdobně nenáleží náhrada mzdy při důležitých osobních překážkách v práci s výjimkou úmrtí rodinného příslušníka. V tomto ohledu mají čeští domácí pracovníci navíc jako výjimku ještě svatbu a případné stěhování se.

Velký rozdíl lze ovšem nalézt v posledním písm. c) § 52 SZP, který říká: „...*nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedel'u, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.*“¹³¹ Zde je obdobně naší právní úpravě omezena možnost finančních náhrad za práci přesčas a práci ve svátek. Navíc je zde přidáno omezení finančních náhrad také při práci o víkendech a za práci v noci. Zásadním rozdílem je ovšem poslední část věty, která umožňuje dohodu mezi zaměstnavatelem a domácím zaměstnancem ohledně výše popsaných omezení, a která svou dispozitivností dává, po mém soudu, velmi inspirativní zdroj pro českého zákonodárce, neboť u aktuálního § 317 ZP není zcela přesvědčivě postaveno na jisto, zda se jedná o dispozitivní nebo kogentní normu. Ve vyhraněných případech pak může aktuální znění ZP, bez odchýlení stran od jejího znění, působit nerovnosti a být tak v rozporu se zákazem

¹²⁹ PLEŠKOVÁ, Veronika, ČARSKÁ, Marianna, VAJSOVÁ, Alena. *Tzv. home office v České republice a na Slovensku* [online]. epravo.cz, 3. května 2013 [cit. 25. května 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/tzv-home-office-v-ceske-republice-a-na-slovensku-90996.html>>.

¹³⁰ 2.1.1. Slovenská domácí práce

¹³¹ Srovnej s podkapitolou 3.1.5.

diskriminace.¹³² Dispozitivnost slovenského znění zákoníku práce je pak omezena v odst. 4 stejného paragrafu SZP, který klade důraz na stejné pracovní podmínky mezi zaměstnanci, kteří pracují na pracovišti zaměstnavatele a těmi, kteří mají sjednaný homeworking.

V posledním odst. 5 § 52 SZP je alespoň částečně blíže podchycen onen tzv. kombinovaný homeworking, když je stanoveno, že: „*Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.*“ Takovéto znění dává odpověď na případy, kdy je práce z domova využívána pouze nárazově, anebo i častěji, ale bez jejího výslovného ujednání v pracovněprávní smlouvě. V těchto případech se tedy o homeworking nejedná.

Závěrem lze zhodnotit slovenskou právní úpravu homeworkingu za příkladnou a inspirativní pro naše zákonodárství, a to hned v několika bodech. Předně zcela jednoznačně správně činí rozdíl mezi homeworkingem a teleworkingem. Dále svým dispozitivním zněním ohledně odměňování smazává potenciální zákonnou diskriminaci domácích zaměstnanců se zaměstnanci běžnými a v neposlední řadě velmi vhodně vyjadřuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. Konečně pak také přímo vyloučila možnost nárazové práce z domova. Na druhou stranu lze slovenské právní úpravě vyčíst absenci bližší úpravy ohledně BOZP a pracovních úrazů obdobně jako té naší.

¹³² Srovnej zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace v podkapitole 2.4.1. a pracovní dobu 3.1.3.

4. Právní úprava homeworkingu *de lege ferenda*

Určité vyústění dlouhotrvajících debat ohledně právní úpravy domácí práce, jejich výhod a nevýhod, představuje vládní návrh zákona, jehož přijetí bylo zatím v legislativním procesu přerušeno ve druhém čtení. Konkrétně se jedná o sněmovní tisk č. 903/0 ze dne 9. 9. 2016 (dále jen „*novela ZP*“).¹³³ Tato novela ZP si klade za cíl harmonizaci naší právní úpravy s právem Evropské unie a měla být projevem implementace již zmiňované Rámcové dohody o práci na dálku, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni v Bruselu dne 16. července 2002.¹³⁴ Obsahuje rozšíření aktuálního § 317 ZP o další § 317a a celkovou strukturální změnu § 317 ZP.

Dle § 317 odst. 2 chystané novely ZP je výslovně stanovena povinnost náhrady nákladů zaměstnanci zaměstnavatelem, které vzniknou v souvislosti s výkonem práce doma a náhrada nákladů spojená s komunikací mezi těmito osobami.¹³⁵ Výslovně také stanovuje zákaz, aby byly tyto náklady zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody zaměstnance. Naopak odst. 3 stejného paragrafu pak počítá s možností sjednání náhrady nákladů paušální částkou. Z hlediska nákladů je nutné zmínit i odst. 5 stejného paragrafu, který ve vztahu k práci s výpočetní technikou opět výslovně dbá na zaměstnavatele, aby zajistil technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance, zejména jde-li o programové vybavení a ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. To ovšem s podmínkou, že zaměstnanec nevykonává práci pomocí svého vlastního vybavení.¹³⁶

Záměrně přeskočený odst. 4 stejného paragrafu novely ZP doposud vzbuzoval asi největší vášně v širší diskuzi a to proto, že přímo nařizuje zaměstnavateli, aby zajistil kontakt domácího pracovníka s ostatními zaměstnavateli, respektive, aby mu tento kontakt neodepíral. Zároveň by podle této novely měl mít zaměstnavatel povinnost umožnit takovému zaměstnanci pravidelné osobní setkání s ostatními zaměstnanci na svém pracovišti. To ovšem pouze, pokud o to sám zaměstnanec požádá. Již z dikce tohoto návrhu je ovšem zřejmé, že by takové zajištění zaměstnavatele zůstalo pouze na úrovni žádosti zaměstnance. Z praktického hlediska se tedy domnívám, že tato případná změna nezapříčiní žádný inovativní postup a nová možnost zaměstnanců zůstane prakticky nevyužívaná. Poslední 6. odstavec tohoto paragrafu

¹³³ sněmovní tisk č. 903/0 ze dne 9. 9. 2016. Novela zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné na: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>.

¹³⁴ Rámcová dohoda o práci na dálku. [online] spcr.cz [cit. 25. 5. 2018]. Dostupné na <https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf>.

¹³⁵ Pro srovnání s aktuální právní úpravou viz předchozí kapitola.

¹³⁶ KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí. *Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

pak výslovně stanoví, že se předchozí odstavce nepoužijí v případech, kdy se jedná pouze o výjimečnou práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele. Nikde ovšem nezjistíme, co se myslí slovem „výjimečný“, a proto se můžeme opět pouze domnívat.

Důvodová zpráva, která je součástí této novely ZP si za hlavní cíl klade implementaci již zmiňované rámcové dohody. Tato dohoda ovšem nebyla, na rozdíl od jiných rámcových dohod uzavřených mezi sociálními partnery (rodičovská dovolená, částečný úvazek, doba určitá) uzavřena ve formě směrnice, a proto z ní nevzniká závazek členských států implementovat ji do svých právních rádu.¹³⁷ Dále si klade za cíl také větší ochranu zaměstnance, který vykonává práci jinde než u zaměstnavatele a posílení flexibility v takovém pracovním vztahu. Smyslem je zpřesnit podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, zejména tedy výše uvedenými pokyny pro zaměstnavatele hradit veškeré náklady které vzniknou.¹³⁸ Na tomto místě je vhodné si připomenout závěry z předešlé kapitoly, která se věnovala náhradě nákladu zaměstnance za aktuální právní úpravy, kde jsme došli k závěru, že zaměstnavatel bude vždy povinen hradit náklady, které vzniknou v souvislosti s výkonem práce kdekoli a to ze základního principu závislé práce ve smyslu § 2 odst. 2 ZP.¹³⁹ Z tohoto hlediska se tedy jedná o explicitní vyjádření něčeho, co bylo v praxi dosud běžné.

Nově vzniklý § 317a novely ZP má být určitou transformací současně účinného § 317 ZP. První paragraf by se měl změnit co do odměňování, kdy výslovně vyčetl jednotlivá ustanovení, která se pro domácího pracovníka nepoužijí.¹⁴⁰ Svým způsobem tedy ještě více omezuje použití ustanovení ohledně odměňování pro domácí pracovníky. Novela ZP také konkrétně výslovně stanovuje nepoužití právní úpravy ZP ohledně příplatků.¹⁴¹ Nově ovšem přiznala domácím pracovníkům náhradu mzdy za svátek, případně-li na jeho obvyklý pracovní den ve smyslu aktuálního § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 ZP. K této změně lze mít výhrady, neboť dle zmiňovaného § 317a odst. 1 novely ZP se na domácího zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, proto souhlasím s názorem,¹⁴² že neobstojí ani vysvětlení důvodové zprávy k tomuto ustanovení, když říká, že: „...*nebudou-li zaměstnanci konající na základě dohody práci mimo pracoviště zaměstnavatele v den svátku vykonávat práci, přísluší jim náhrada mzdy (popř. nekrácená mzda nebo plat), stejně jako ostatním zaměstnancům.*

¹³⁷ GALVAS: *Liberalizace pracovního práva ...*, s. 127

¹³⁸ REDAKCE Právních rozhledů. Vláda předložila k legislativnímu projednání rozsáhlou novelu zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2016, č. 18.

¹³⁹ Kapitola 3.1.8.

¹⁴⁰ Konkrétně § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 až 118, § 125 až 130, a § 135 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

¹⁴¹ Na rozdíl od aktuální právní úpravy. (3.1.5.)

¹⁴² KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. *Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí. Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

*Rozvrhnou-li si však tito zaměstnanci sami práci na svátek, zvýšená mzdová nebo platová práva za práci ve svátek jim nepřísluší.*¹⁴³ V tomto ohledu se tedy jedná o naprosto nepochopitelný úmysl autorů chystané novely ZP, kteří na jednu stranu chtěli umožnit domácím zaměstnancům možnost proplacení svátku v případě, že případně na jejich obvyklý pracovní den, na stranu druhou však nevzali v potaz základní předpoklad pro práci vykonávanou z domova, tedy rozvržení si pracovní doby

Do jaké míry je tento pokus o upřesnění prací konaných mimo pracoviště zaměstnavatele pozitivní či negativní, můžeme dlouho diskutovat. Pro zajímavost uvádím několik článků, které se k tomuto tématu vyjadřují.¹⁴⁴ Dle mého názoru lze tento pokus o novelizaci aktuálního § 317 ZP hodnotit pozitivně alespoň ve dvou směrech a minimálně ve dvou dalších pak také negativně. Zaprvé se správně pokouší o rozlišení institutů *homeworkingu* a *teleworkingu*,¹⁴⁵ které z hlediska nákladů nepřímo, alespoň náznakem, definuje a rozlišuje, což považuji za žádoucí. Zadruhé pak ve svém § 317 upouští od pojmového znaku *homeworkingu*, kterým aktuálně je také rozvržení si pracovní doby zaměstnancem, a stačilo by tak tedy pouze vykonávat práci mimo pracoviště zaměstnavatele, abychom se dostali do režimu tohoto paragrafu.¹⁴⁶

Největší negativní přínos pak spatřuji ve zmiňovaném logickém rozporu v institutu odměňování a zrušení možných příplatků za práci, které po mém soudu *de lege lata* alespoň částečně kompenzují aktuální nerovnost mezi odměňováním běžných zaměstnanců a domácích pracovníků.¹⁴⁷ Závěrem lze chystané novele vyčítat absenci bližší právní úpravy BOZP, případně i pracovních úrazů tak, jak její úpravu předpokládá Rámcová dohoda o práci na dálku, poté co dle důvodové zprávy k chystané novelizaci ZP, byla její implementace hlavním cílem.

¹⁴³ sněmovní tisk č. 903/0 ze dne 9. 9. 2016. Novela zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>>.

¹⁴⁴ HOVORKOVÁ, Kateřina. *Nové pojetí práce z domova komplikuje to, co funguje, tvrdí odborníci*. [online]. idnes.cz, 21. listopadu 2016 [cit. 3. května 2018]. Dostupné na <https://finexpert.e15.cz/ministryne-marksova-predlozila-navrh-novely-zakoniku-prace> nebo NACHTMANN, Filip. *Práce z domova je v ohrožení. Firmy s ní skončí, varují kritici*. [online]. echo24.cz, 7. března 2016 [cit. 3. května 2018]. Dostupné na <<https://echo24.cz/a/wMst6/prace-z-domova-je-v-ohrozeni-firmy-s-ni-skonci-varuji-kritici>>.

¹⁴⁵ Práci vykonávanou pouze z domova a práci vykonávanou obecně na dálku.

¹⁴⁶ Tento stav by pak dle mého názoru mohl činit pouze výkladové problémy, neboť bychom mohli všechny formy výkonu práce z domova nebo odkudkoliv subsumovat pod pojem práce na dálku, tedy *teleworking*.

¹⁴⁷ Srovnej s kapitolou 2.5.1. a zásadou rovného zacházení.

Závěr

Z obsahu diplomové práce na téma homeworking jako flexibilní forma zaměstnání by mělo být zřejmé koncepční východisko domácké práce ve světle základních zásad pracovního práva a hmotněprávní úpravy českého právního řádu, ale také v kontextu rámcové dohody o práci na dálku. Dále pak ujasnění základních právních aspektů výkonu práce z domova vedle jiných flexibilních forem zaměstnání, a celkové pojmové vymezení homeworkingu, vedle podobných moderních institutů pracovního práva, jakými jsou teleworking či home office.

Systematicky dle jednotlivých kapitol je v první z nich vymezena flexibilita jakožto pružnost ve vztahu k právní úpravě nebo při sjednávání pracovněprávní smlouvy. V nejobecnějším slova smyslu je flexibilita součástí flexicurity, která obsahuje, vedle souladu mezi realizací autonomie vůle stran a sjednáním domácké práce, také ochranu zaměstnanců prostřednictvím právních norem, respektive zákoníku práce. Samotnou ochranu pak spatřuji ve vytvoření příznivějších pracovních podmínek pro domácké zaměstnance, byť se nejedná o ochranu slabší strany v pravém slova smyslu, když není přímo vyjádřena v zákoně a dále pak také v celkově větší volnosti při výkonu práce pro zaměstnance, které se mohou pozitivně projevit ve vykonané práci.

Kapitola druhá poté již konkrétně pojednává o homeworkingu jako o fenoménu, který je v moderní době čím dál tím více využívanou formou výkonu práce. Vedle toho též vymezuje místo bydliště za pomoci § 80 OZ, kdy je jednoznačně zhodnoceno, že z praktických důvodů bude nejlepší vždy přesně určit místo výkonu práce z domova konkrétní adresou. Následně je vymezen pojem homeworking, který je omezen místem výkonu práce na domov zaměstnance a způsob výkonu této práce je ponechán široce, na rozdíl od teleworkingu neboli práce na dálku, která je omezena jen způsobem výkonu práce, tedy prostřednictvím telekomunikačních a informačních technologií. Závěrem je ovšem zhodnoceno, že pro praktické využití nemá jejich striktní odlišování většího významu, neboť je lze oba subsumovat pod aktuální § 317 ZP. V další podkapitole je pojednáno o Rámcové dohodě o práci na dálku, jež je ojedinělým pokusem na poli EU o sjednocení a vzniku větší právní úpravy práce na dálku, přičemž k jejímu znění by se částečně měla přiblížit chystaná novela ZP.

V další podkapitole jsou pak shrnuty základní výhody a nevýhody výkonu práce z domova. Mezi výhody jsou řazeny úspora času, nákladů a zvýšení flexibility práce na straně zaměstnance, zejména tedy absence dojíždění do zaměstnání a možnost rozvržení si práce samotným zaměstnancem podle vlastních potřeb. Mezi negativní stránky homeworkingu pak

můžeme řadit vyšší nároky na zabezpečení ochrany obchodního tajemství zaměstnavatele a také na ochranu osobních údajů, zejména v souvislosti s GDPR. Další negativní stránkou může být i nedostatek osobního kontaktu s ostatními zaměstnanci s absencí týmového ducha a konečně také ztráta přímé kontroly nad výkonem práce zaměstnance.

Poslední část druhé kapitoly se zabývá základními zásadami, které tvoří vedle zmiňované flexibility základní východisko pro možnost sjednání práce z domova. Základní východisko je považován čl. 2 odst. 4 LZSP, tedy zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, která je doplněna o princip svobody jednotlivce a jeho autonomii vůle, promítající se v konečné řadě do samotné smluvní volnosti. Dále je vyzdvižena zásada závislé práce ve smyslu § 2 ZP jako druhé základní koncepční východisko pro sjednání homeworkingu, vedle které je vyzdvižen také princip dobrovolnosti, neboť nikdo nemůže být nucen vykonávat práci z domova a nikdo si jí taktéž nemůže nárokovat. Tento závěr je poté na příkladu blíže podroben zásadě rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, neboť tato zásada do jisté míry, dle mého názoru, koliduje s principem autonomie vůle, a to právě z důvodů nedostatečné právní úpravy homeworkingu, přičemž za současného stavu *de lege lata* se přikláním k upřednostnění zásady rovnosti a zákazu diskriminace.

Třetí kapitola se pak věnuje jednotlivým institutům pracovního práva v kontextu domácké práce. Nejprve určuje základní právní aspekt pro homeworking, kterým je § 317 ZP a klade důraz na splnění základních podmínek závislé práce ve smyslu § 2 ZP, jakožto základní koncepční východisko pro sjednání práce z domova. Dále je rozebrána zvláštní povaha takového pracovněprávního vztahu, kdy je zvláštnost tohoto vztahu dána právě výkonem práce z domova. Zde se přikláním k jednoznačnému názoru, že v takovém případě je vždy chráněna také domovní svoboda zaměstnance, tedy že domácký zaměstnanec může kdykoliv zamezit zaměstnavateli jeho vstupu do svého obydlí, a to i přesto, že by bylo v pracovněprávní smlouvě stanoveno jinak. Z tohoto hlediska tedy může být ztráta kontroly nad prací zaměstnance absolutní a je tedy nutné se v těchto případech řídit výsledky práce, které by pro tyto účely měly být poměrně konkrétně specifikovány.

Dále je postaveno na jisto, že i v případech tzv. kombinovaného homeworkingu, kdy zaměstnanec vykonává práci z domova jen pár dní v týdnu a zbytek odpracovává na pracovišti, nesmí dojít k překročení zákonného limitu ohledně délky pracovní doby ve smyslu § 79 odst. 1 ZP, přičemž pracovní úkony jsou vymezeny poměrně široce, tedy že mezi ně patří například jak přebírání úkolů, tak i předávání výsledku práce, ověřování či zavádění výsledků práce do systému, nebo také koordinační porady online apod. Ve stejné podkapitole ohledně

pracovní doby také poukazují na fakt, že samotný výkon práce z domova sice můžeme nazývat *homeworking*, v právním smyslu se ovšem již nejedná o splnění dikce § 317 ZP, pokud schází druhý pojmový znak, tedy rozvržení si práce samotným zaměstnancem. V tomto ohledu by tak mohlo docházet k potenciální diskriminaci pracovníků, kteří jsou v režimu § 317 ZP a těmi, kteří nikoliv. Z tohoto důvodu považují aktuální právní úpravu za prostředek pro možné porušování zásady rovnosti a zákazu diskriminace a navrhuji řešení pro změnu legislativy, kdy by pro režim § 317 postačovalo vykonávat práci z domova bez ohledu na rozvržení pracovní doby, případně celkově zrevidovat aktuální znění § 317, jež by pokrývalo obě dvě možnosti.

V následující podkapitole zabývající se otázkou odměňování domácích zaměstnanců, je popsáno, že pracovníkům v *homeworkingu* nepřísluší žádná finanční náhrada či náhradní volno za práci přesčas či za práci o svátcích, kdy je tato dikce zákona odůvodněna zejména ztrátou kontroly zaměstnavatele nad výkonem práce zaměstnance. Tento argument ovšem považuji za ne zcela přesvědčivý, když dnešní moderní doba poskytuje hned několik možných forem kontrol, ke kterým může docházet bez většího zatížení a při respektu k ochraně soukromí ve smyslu § 316 ZP, a to zejména formou nejrůznějších serverových nástrojů pro podporu řízení, kontroly a spolupráce v týmech a firmách. Příkladem by mohlo být řešení prostřednictvím *groupware* systémů, *projectsharingu*, *timesharingu*, apod. Dále se přikláním k názoru, že za současného právního stavu nelze práci přesčas domácím zaměstnancům nařizovat, neboť by došlo k rozporu mezi § 317 písm. c) ZP a zásadou úplatnosti práce.

V podkapitole s názvem bezpečnost a ochrana zdraví při práci pak docházím k závěru, že *de lege lata* absentuje právní úprava právě již zmiňovaných kontrol ze strany zaměstnavatele, když v souladu s domovní svobodou, nemá zaměstnavatel prakticky žádné právní nástroje k zajištění požadavku BOZP, bez souhlasu domácího zaměstnance. V navazující otázce na předchozí podkapitolu pracovních úrazů pak docházím k názoru, že důkazní břemeno ohledně vzniku pracovního úrazu u domácích zaměstnanců budou vždycky nést právě zaměstnanci, byť je zde ustanovení § 105 ZP, které stanoví povinnost pro zaměstnavatele zjistit příčiny pracovního úrazu. V tomto směru opět shledávám aktuální právní úpravu za nedostačující, byť lze tuto povinnost stanovenou v § 105 ZP alespoň částečně podchytit sjednáním povinnosti zaměstnance předem oznámit zaměstnavateli rozvržení pracovní doby a následně i bezodkladné ohlášení pracovního úrazu.

Poslední rozebraným institutem pracovního práva, je otázka náhrady nákladů vznikající zaměstnanci v souvislosti s výkonem dané práce. Zde docházím k názoru, že i když pro danou otázku opět absentuje explicitní právní úprava, lze poměrně jednoduše dovodit povinnost

zaměstnavatele hradit veškeré náklady, které domácím pracovníkům vzniknou v souvislosti s výkonem práce, a to dle § 2 odst. 2 ZP, jenž přímo hovoří o výkonu závislé práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Podobně lze za splnění zmiňovaných podmínek požadovat i náhradu za opotřebení vlastních pomůcek při výkonu práce pro zaměstnavatele. V této otázce tedy zastávám názor, že explicitní zákonné vyjádření povinnosti zaměstnance hradit náklady domácích zaměstnanců není potřeba, neboť tuto povinnost můžeme snadno dovodit z výše uvedeného důvodu.

Poslední částí třetí kapitoly je zhodnocení slovenské právní úpravy homeworkingu s tou českou, která se mi jeví za příkladnou a inspirativní pro naše zákonodárství, a to zejména proto, že zcela jednoznačně správně činí rozdíl mezi homeworkingem a teleworkingem. Dále svým dispozitivním zněním ohledně odměňování smazává potenciální zákonnou diskriminaci domácích zaměstnanců se zaměstnanci běžnými a v neposlední řadě velmi vhodně vyjadřuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Touto cestou by se v těchto bodech měla, dle mého názoru, vydat také česká právní úprava do budoucna.

V poslední kapitole pak hodnotím chystanou novelizaci zákoníku práce, která by se měla dotknout i již několikrát zmiňovaného § 317 ZP. Mám za to, že žádoucí změnou je rozlišení institutů homeworkingu a teleworkingu, který tato novela alespoň nepřímou definuje a rozlišuje. Dále pak rovněž správně upouští v § 317 novely ZP od aktuálního pojmového znaku rozvržení si pracovní doby zaměstnancem a stačilo by tak, aby se jednalo pouze o výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Tento režim by ovšem explicitně řešil pouze náhradu nákladů vzniklých v souvislosti s výkonem práce, neboť u nově vzniklého § 317a, který je obdobou aktuálního § 317 ZP, už zmiňovaný pojmový znak, rozvržení si práce zaměstnancem, zůstává zachován, což je s odkazem na argumentaci ohledně porušení zásady rovnosti a zákazu diskriminace, dle mého názoru, chybné řešení.

Největší negativum pak spatřuji ve zmiňovaném logickém rozporu v institutu odměňování a zrušení možných příplatků za práci, které po mém soudu, *de lege lata* alespoň částečně kompenzují aktuální nerovnost mezi odměňováním běžných zaměstnanců a domácích pracovníků, neboť pouhý argument chápání práce z domova jako benefit, jenž by tuto nerovnost měl vyvážit, zde podle mého názoru neobstojí. Závěrem lze chystané novele vyčítat absenci bližší právní úpravy BOZP, případně i pracovních úrazů tak, jak k její bližší úpravě nabádá Rámcová dohoda o práci na dálku, a to zejména s ohledem na fakt, že dle důvodové zprávy k chystané novele ZP, byla její implementace hlavním cílem.

Celkově považuji současnou právní úpravu homeworkingu za nedostačující a do budoucna její úpravu a doplnění za žádoucí. Ohledně chystané novelizace ZP, kdy by aktuální § 317 ZP měl být nahrazen § 317 a § 317a, shledávám dikci nově vzniklého § 317 za správnou, na rozdíl od ustanovení § 317a, které je z výše zmiňovaného důvodu logicky rozporné. Naopak je dle mého názoru na místě, aby byla do budoucna blíže upravena právní úprava kontrol ze strany zaměstnavatele, BOZP, pracovních úrazu a jejich dokazování v případech, kdy je homeworking sjednán, a aby byl setřen rozdíl, který může aktuálně vznikat mezi pracovníky, kteří jsou v režimu § 317 a těmi, kteří nikoliv.

Seznam použitých zdrojů

Monografie:

- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009.
- STANDING, Guy. *Globalisation and flexibility: Dancing around Pensions*. 1. vydání. Geneva: International Labour Office, 2000.
- GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015.
- BIERZOVÁ, Jana. *Nové šance a rizika*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008.
- DRBALOVÁ, Vladimíra, MÁLKOVÁ, Hana. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*. 1. vydání. Praha: Česká Unigrafie a.s., 2007.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015.
- PICHRT, J., MORÁVEK, J. (ed). *Atypická zaměstnání – cesty k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015.
- BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 77-79
- GALVAS, Milan a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. Brno: Masarykova univerzita, 2011.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘIHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016.

Monografie dostupné z internetu:

- MARTOCH, Milan, 2012. *Práce na dálku: Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace* [online]. [cit. 4. února 2018]. Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/portals/0/ebook/prace-na-dalku-web-pdf.pdf>
- DANDOVÁ, Eva, KUBÁLKOVÁ, Petra, SOKAČOVÁ, Linda, 2013. *Práce z domova: Praktická příručka k zavádění práce z domova jako nástroje sladování rodiny a práce* [online]. [cit. 4. února 2018]. Dostupné z: https://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/prace_zdomova_final_web.pdf

Komentáře:

- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k Zákoníku práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015.
- DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří, ZUKLÍKOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013.
- KOTTNAUER, Antonín, GOGOVÁ, Radana, GRITZEROVÁ, Karolina, HOCHMAN, Josef, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Zákoník práce – komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné od 1. dubna 2012*. Praha: Leges, 2012.
- ANDRÁŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce – Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG spol. s.r.o., 2016.

Odborné články:

- JOUZA, Ladislav. Práce z domova. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 9, s. 39-40.
- ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, č. 10. s. 22.
- MATĚJKA, J. Distanční výkon práce. *Právní rádce*, 2008, č. 8, s. 25.
- WILTHAGEN, Ton. TROS, Frank. The Concept of „Flexicurity“: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 2004, roč. 10, č. 2, s. 166-186.
- KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí. *Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.
- KOMENDOVÁ, Jana. Právní rámec výkonu práce z domova. *Soukromé právo*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.
- HROUZKOVÁ, Věra. Home office: téma, o kterém se mluví. *Daňová a hospodářská kartotéka*, 2017. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.
- ŠTEFKO, Martin, MATEJKA, Ján. Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti. *Právník*. 2012, č. 8, s. 872-891.
- HRUBÁ, Kateřina, SENČÍK, Josef. BOZP při práci formou home office. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2016. Dostupné z právního vyhledávacího systému ASPI.

- REDAKCE Právních rozhledů. Vláda předložila k legislativnímu projednání rozsáhlou novelu zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2016, č. 18.

Internetové články:

- KORNELAKIS, Andreas. *Balancing flexibility with Security in Organizations? Exploring the links between flexicurity and human resource development* [online]. hrd.sagepub.com, 30. června 2014 [cit. 20. ledna 2018]. Dostupné na <<http://hrd.sagepub.com/content/13/4/398.full.pdf+html>>.
- VALENTOVÁ, Klára. *Flexibilní formy zaměstnávání* [online]. pravniciradce.ihned.cz, 25. dubna 2007 [cit. 4. února 2018]. Dostupné na <<https://pravniciradce.ihned.cz/c1-20974840-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby>>.
- PLEŠKOVÁ, Veronika, ČARSKÁ, Marianna, VAJSOVÁ, Alena. *Tzv. home office v České republice a na Slovensku* [online]. epravo.cz, 3. května 2013 [cit. 21. ledna 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/tzv-home-office-v-ceske-republice-a-na-slovensku-90996.html>>.
- BOČANOVÁ, Veronika, KREJČÍČKOVÁ, Šárka. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. epravo.cz, 27. dubna 2013 [cit. 22. června 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>>.
- KUBÍČKOVÁ, Alice. *Přednosti a úskalí práce z domova* [online]. epravo.cz, 7. listopadu 2014 [cit. 22. června 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>>.
- ONDRÁČKOVÁ, Kamila, RYBOVÁ, Romana. *Homeoffice a homeworking: výhody a nevýhody* [online]. finexpert.cz, 11. března 2016 [cit. 3. března 2018]. Dostupné na <<https://finexpert.e15.cz/homeoffice-a-homeworking-vyhody-a-nevyhody>>.
- VALENTOVÁ, Klára, *Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny* [online]. pravniciradce.ihned.cz, 28. července 2017. [cit. 14. března 2018]. Dostupné na <<https://www.pravniciradce.ihned.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>>.
- SEEMANOVA, Jana. *Práce z domova z pohledu legislativy* [online]. pracenaadalku.cz, 20. ledna 2012 [cit. 27. ledna 2018]. Dostupné na <<http://www.pracenaadalku.cz/blog/prace-z-domova-z-pohledu-legislativy>>.

- PLEŠKOVÁ, Veronika, ČARSKÁ, Marianna, VAJSOVÁ, Alena. *Tzv. home office v České republice a na Slovensku* [online]. epravo.cz, 3. května 2013 [cit. 21. října 2017]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/tzv-home-office-v-ceske-republice-a-na-slovensku-90996.html>>.
- LIŠKUTÍN, Tomáš, ČRo Dvojka. *Pořad právní poradna: odpovědnost zaměstnance za škodu* [online]. rozhlas.cz, 9. března 2015 [cit. 23. května 2018]. Dostupné na <<http://www.rozhlas.cz/poradnapraha/pravni/zprava/1464619>>.
- OLEJAROVÁ, Žaneta. *Práce z domu z pohledu pracovních úrazů* [online]. portal.pohoda.cz, 8. listopadu 2013 [cit. 23. května 2018]. Dostupné na <<https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/prace-z-domu-z-pohledu-pracovnich-urazu/>>.
- HLAVÁČKOVÁ, Jitka. *Home office jako forma flexibilního zaměstnávání* [online]. portal.pohoda.cz, 25. listopadu 2014 [cit. 25. května 2018]. Dostupné na <<https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>>.
- HOVORKOVÁ, Kateřina. *Nové pojetí práce z domova komplikuje to, co funguje, tvrdí odborníci.* [online]. idnes.cz MAFRA, 21. listopadu 2016 [cit. 3. května 2018]. Dostupné na <<https://finexpert.e15.cz/ministryne-marksova-predlozila-navrh-novely-zakoniku-prace>>.
- NACHTMANN, Filip. *Práce z domova je v ohrožení. Firmy s ní skončí, varují kritici.* [online]. echo24.cz, 7. března 2016 [cit. 3. května 2018]. Dostupné na <<https://echo24.cz/a/wMst6/prace-z-domova-je-v-ohrozeni-firmy-s-ni-skonci-varuji-kritici>>.
- SPIROVÁ, Irena. *Zaměstnávání „domáckých“ zaměstnanců* [online]. epravo.cz, 12. února 2015 [cit. 23. 2. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-domackych-zamestnancu-96923.html>>.
- JOUZA, Ladislav. *Práce z domova – výhody a nevýhody* [online]. bulletin-advokacie.cz, 11. listopadu 2017 [cit. 14. března 2018]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody?browser=mobi>>.
- SEEMANOVÁ, Jana. *Práce z domova a BOZP z pohledu zaměstnavatele* [online]. aperio.cz, 23. března 2012 [cit. 10. května 2018]. Dostupné na <<http://www.aperio.cz/264/prace-z-domova-a-bozp-z-pohledu-zamestnavatele>>.

Příspěvek ve sborníku:

- BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2010- Flexibilní formy zaměstnání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 18 s.
- DUFFKOVÁ, Jana. *Homework, telework a spol.* In Acta Universitatis Carolinae – Philosophica et historica, Studia Sociologica, Praha: Univerzita Karlova, 2006. Dostupné na http://www.janaduff.estranky.cz/clanky/sociologie-zivotniho-stylu/duffkova_homework_telework_II.cast_.html.

Judikatura:

- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 4. 1988, sp. zn. 6 Cz 24/88.
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2001, sp. zn 21 Cdo 2507/2000.

Abstrakt

Předkládaná diplomová práce se zaměřuje na právní úpravu homeworkingu, jakožto domácí práce, v aktuálním znění zákoníku práce, která je omezena na jeho jediný § 317. Tento samotný závěr je však jen částečně pravdivý, neboť smyslem této diplomové práce je mimo jiné poukázat na to, že byť je práce vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatel, zmiňována pouze v jednom paragrafu zákoníku práce, jeho právní úprava se prolíná napříč celým zákoníkem práce. Práce pojednává také o základním východisku práce z domova, kterým je flexibilní výkon zaměstnávání. *In concreto* hovoříme o flexicitě, jejímž základním stavebním kamenem je flexibilita a dále pak ochrana zaměstnanců v kontextu pracovního práva. Nastíněna je rovněž snaha o definiční vymezení pojmu homeworking a jeho obdobným institutům, kterými jsou teleworking nebo home office. Zvláštní důraz je pak kladen na základní zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců, vůči sobě navzájem, z hlediska pracovníku vykonávající práci z domova a klasických zaměstnanců, vykonávajících práci na pracovišti u zaměstnavatele.

Abstract

This diploma thesis focuses on the legal regulation of homeworking, as a domestic work, in the current version of the Labor Code, which is limited to its sole § 317. This conclusion is, however, only partially true, since the aim of this diploma thesis is to point out, that although the work is done outside the workplace the employer, mentioned only in one paragraph of the Labor Code, his legal regulations cross the whole Labor Code. The thesis also deals with the basic way of working from home, which is flexible employment. *In concreto*, we are talking about flexicity, the cornerstone of which is flexibility and the protection of employees in the context of labor law. There is also an attempt to define the definition of homeworking and its similar institutes, such as teleworking or home office. Emphasis is placed on the fundamental principle of equal treatment and non-discrimination against employees, against each other, from the point of view of the homemaker and classical workers who work at the workplace with the employer.

Klíčová slova

flexibilní formy zaměstnání, flexicurita, flexibilita, homeworking, home office, teleworking, práce z domova, domácí zaměstnanec, zásada rovnosti a zákazu diskriminace, práce, zákoník práce, právní úprava práce z domu

Key words

flexible forms of employment, flexicurity, flexibility, homeworking, home office, teleworking, work from home, domestic employee, equality and non-discrimination principle, work, labor code, legal work from home