

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

VÝKON PRÁCE MIMO PRACOVISŤE ZAMĚSTNAVATELE

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Tereza MÜLLEROVÁ, DiS.**
Osobní číslo: **R21B0157P**
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**
Téma práce: **Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Analýza ust. § 317 zák. č. 262/2006 Sb. ve spojení s novelou zákoníku práce
3. Syntéza poznatků
4. Kritické zhodnocení
5. Závěr
6. Seznam použité literatury

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí bakalářské práce: **Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce: **19. ledna 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2024**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci vypracovala samostatně, veškeré použité zdroje byly řádně uvedeny obvyklým způsobem.

V Plzni, březen 2024

.....

Tereza Müllerová, DiS

Poděkování:

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu práce, panu doc. JUDr. Jakobovi Morávkovi, Ph.D., za odborné vedení práce. Velké poděkování za podporu si zaslouží také Mgr. Vladimír Kolář a má rodina.

Obsah

Seznam použitých pojmů a zkratk v textu	7
1. Úvod.....	8
2. Domácká práce	10
3. Místo výkonu.....	10
3.1. Domácký zaměstnanec	11
3.2. K místu výkonu závislé práce.....	11
4. Výkon závislé práce dle podmínek ustanovení § 317 ZPr	12
4.1. Rozvržení a evidence pracovní doby.....	14
4.2. Hrazení a kompenzace nákladů	16
4.3. Stravenkový paušál.....	17
4.4. Bezpečnost a ochrana zdraví	19
4.5. Odchylky a překážky	21
5. Kritické zhodnocení úpravy zák. č. 262/2006 Sb.	22
6. K novele zákoníku práce obecně	24
7. Novela zákoníku práce	25
7.1. Ke smluvní podstatě práce mimo pracoviště.....	26
7.2. Místo výkonu práce	27
7.3. Místa výkonu práce, na kterých zaměstnanec není vlastníkem	29
7.4. Pracovní doba	30
7.5. Paušální náhrada nákladů	30
7.5.1 Úhrada nákladů.....	34
8. Stravenkový paušál	35
9. Bezpečnost a ochrana zdraví.....	36
10. Výkon práce na dálku	38
11. Kritické zhodnocení novely zák. č. 281/2023 Sb.	39
Závěr.....	41
Resumé	43
Seznam použitých zdrojů.....	45
Knížní publikace.....	45
Právní předpisy	46
Internetové zdroje a články	46
Seznam ostatních zdrojů:.....	47

Seznam použitých pojmů a zkratek v textu

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
EU	Evropská unie
LZPS	zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Novela	zákon č. 281/2023 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Směrnice	č. 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU (transparent and predictable work conditions).
Směrnice	č.2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (work-life balance)
ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

1. Úvod

S prací mimo pracoviště zaměstnavatele se řada lidí setkala zejména v období Covid-19, kdy se objevovaly různé vlny tohoto pandemického onemocnění. Lze konstatovat, že jedním z důsledků covidové situace je, že práce mimo pracoviště do určité míry zůstala zachována. V současné době se pak rozmohl trend, kdy se již v prvních kolech výběrového řízení uchazeči o zaměstnání dotazují, zda potenciální zaměstnavatel, ke kterému chtějí nastoupit, nabízí možnost výkonu práce mimo pracoviště a za jakých podmínek. I to je určitý moment, který způsobuje, že práce mimo pracoviště zaměstnavatele zůstává poměrně rozšířenou záležitostí.¹ Souvisí to i s takovým jevem, jako situace s energiemi. Jak uvedl J. Morávek², na tyto, příkladem uvedené faktory, reaguje i zákoník práce, který doznal po mnoha letech změn, přičemž prostřednictvím novely mělo dojít mj. k transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.³

Z výše uvedených důvodů se lze domnívat, že téma „výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele“ je ve spojení s novelou zajímavé a vhodné pro bližší rozpracování vybraných částí.

Předmětem práce je úprava výkonu práce na dálku, přičemž bude provedeno srovnání a kritické zhodnocení právní úpravy před 1. říjnem 2023 a po 1. říjnu 2023. Cílem práce je tak kritické zhodnocení vybraných částí dvou právních úprav s návrhy *de lege ferenda*.

¹ SUCHÁ, B., SUCHANOVÁ, K., FELCMANOVÁ, M. *Návrh právní úpravy práce z domova*. In ey.com [online]. 2021, 8. 3. 2021. [cit. 2023-08-13]. Dostupné z: https://www.ey.com/cs_cz/tax/tax-alerts/2021/navrh-pravni-upravy-prace-z-domova

² Plenární konference pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2022 v Liblici

³ MORÁVEK, J. (eds.) In: MENTLOVÁ T., a kol., MORÁVEK, J., a PICHRT. J. (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době* [online]. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. Praha: Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun, 2022 [cit. 2023-08-13]. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: MORÁVEK_2023_PrP_ebook.pdf (2.377Mb)

První část bakalářské práce je věnována především závislé práci a výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Dále se věnuje hlavním problematickým otázkám práce z domova, jako je BOZP, evidence pracovní doby, anebo hrazení nákladů, a to vše podle zák. č. 262/2006 Sb. Následně je tato úprava kriticky zhodnocena.

Ve druhé části bakalářské práce je rozebrána novela zákoníku práce, která vyšla ve Sbírce zákonů pod číslem 281/2023 Sb. se zaměřením na výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele a dílčí části obdobně viz první část práce.

Třetí část práce se věnuje kritickému zhodnocení novely ZPr. V závěru následně dojde ke splnění cíle, a to zmíněnému srovnání a kritickému zhodnocení právní úpravy před 1. říjnem 2023 a po 1. říjnu 2023. Novela řeší určitou problematiku, avšak otázkou je, zda je toto řešení dostatečně propracované. Práci se rovněž prolínají úvahy *de lege ferenda*.

2. Domácká práce

M. Štefko uvádí, že domácí práce konané mimo prostory zaměstnavatele, objednatele atp., tedy **domácí práce** mají v našich zemích bohatou právní tradici.⁴ Definici tohoto pojmu nalezneme například ve výnosu ministerstva obchodu z 16. 11. 1883, č. 26701. Jednalo se však o definici, která se vztahovala k živnostenskému právu a pro účely tohoto práva. Zákon ze dne 12. 12. 1919, č. 29 Sb. z. a n. o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce v § 2 označoval za domácké dělníky všechny osoby, které se zaměstnávaly výrobou mimo provozovnu. Poté se nařízení vlády ze dne 24. 7. 1942, č. 261, o domácké práci pokusilo rozlišit zaměstnance (domáckého dělníka) od domáckého živnostníka.⁵

Podstatné na shora uvedeném je, že se mělo jednat o práci konanou pro odbyt na trhu nebo na objednávku třetí osoby, nikoliv o práci konanou pro vlastní potřebu. Až zákon č. 3/1991Sb. přinesl úpravu tzv. pracovníků se zvláštním zapojením. Mezi takové zaměstnance se řadili např. taxikáři. Tito si mohli pracovní dobu rozvrhovat sami, avšak tento institut byl posléze v roce 1994 zrušen s odůvodněním, že ztratil své opodstatnění.⁶ Ustanovení § 317 ZPr, kterým se tato práce zabývá, je pak součástí právního řádu od roku 2007. V původním znění toto nebylo za jedno s tím, že by se mělo jednat o zaměstnance pracujícího převážně doma, naopak.⁷ Mezi domáckého zaměstnance mohl být zařazen ten zaměstnanec, který vykonával sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhoval.⁸

3. Místo výkonu

Zaměstnanec nemusel nutně vykonávat práci tam, kde měl trvalé bydliště, nebo na místě, které považoval za svůj domov, viz díkce ust. § 34 odst. 1 písm. b) ZPr.

⁴ ŠTEFKO, M. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Velké komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8., str. 1408

⁵ Tamtéž

⁶ ŠTEFKO, M. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Velké komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8., str. 1409

⁷ ŠTEFKO, M. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Velké komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8., str. 1409

⁸ Tamtéž

3.1. Domácký zaměstnanec

V úvodu kapitoly a práce je namístě nejprve vysvětlit pojem „**domácký zaměstnanec**“, o němž bude dále pojednáno. Definici pojmu domáckých zaměstnanců nalezneme v české právní úpravě i literatuře pouze marginálně. Z historického hlediska byl vznik tohoto pojmu již naznačen v předchozí kapitole. M. Spirit je poté toho názoru, že „*domáctí zaměstnanci jsou zaměstnanci, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale doma, a to za podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě.*“⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. pak v ustanovení § 317 domácké zaměstnance definoval nepřímou. Podmínky ust. § 317 ZPr stanovil tak, že:

- *zaměstnanec nepracoval na pracovišti zaměstnavatele (a zároveň)*
- *podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhoval.*¹⁰

Z výše uvedeného tak lze konstatovat, že ne každý zaměstnanec, byl zaměstnancem, jehož vztah se řídil uvedeným ustanovením ZPr, tedy tzv. domáckým zaměstnancem. Muselo se jednat o takový vztah, v němž zaměstnavatel rezignoval na své právo a zároveň povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu.

Z povahy věci se tento právní rámec jevil jako vhodný pro zaměstnance vykonávající takový druh práce, u které neměl zaměstnavatel potřebu zaměstnanci stanovit, v jakém konkrétním časovém úseku měla probíhat, a byl pro něj důležitý pouze čas, místo a způsob předání výsledků práce.¹¹ Mohlo se tak jednat například o účetní anebo překladatele.

3.2. K místu výkonu závislé práce

Závislá práce byla podle zák. č. 262/2006 Sb. vymezena legální definicí obsaženou v § 2 zákoníku práce následovně:

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

⁹ SPIRIT, M. In: SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. 1. vyd. Praha: Aleš Čeněk, 2009, s. 113

¹⁰ Zák. č. 262/2006 Sb.

¹¹ BĚLINA, M. In: BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.

(2) *Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*¹²

V prvním odstavci shora uvedené definice tento zákon uváděl znaky závislé práce a v odstavci druhém podmínky jejího výkonu.¹³ **Závislá práce** (§ 2, § 3 ZPr), kterou upravoval tento právní předpis a která byla vykonávána v základním pracovně právním vztahu, měla být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele nebo **na jiném dohodnutém místě**.¹⁴ Tedy již v rámci těchto úvodních ustanovení tak zákoník práce předpokládal možnost zaměstnavatele a zaměstnance se **dohodnout** na tom, že zaměstnanec vykonával práci někde jinde než na pracovišti. V pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr tak mohlo být sjednáno více míst výkonu práce.¹⁵ Z tohoto ustanovení lze taktéž dovodit, že termín „práce mimo pracoviště zaměstnavatele“ byl příležitostný a vhodný, neboť v zákoně nebylo (ani na tomto místě) napsáno, že zaměstnanec vykonával práci na pracovišti nebo z domova, ale na pracovišti nebo odjinud. Odkud zaměstnanec pracoval, tedy záleželo právě na tom, jak se smluvní strany dohodly.

4. Výkon závislé práce dle podmínek ustanovení § 317 ZPr

Práce na dálku byla jednou z forem organizace práce. Pro tuto bylo charakteristické právě to, že byla konána na jiném místě, než bylo pracoviště zaměstnavatele. Využívalo se při ní informačních technologií.¹⁶ Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele byl zakotven v zákoníku práce č. 262/2006 Sb, kde se této formy dotýkalo, jak je již uvedeno výše, ust. § 2 a § 317 ZPr. V tomto případě se ust. § 317 vztahovalo na zaměstnance, který vykonával práci mimo pracoviště zaměstnavatele s tím, že si **pracovní dobu určoval sám**. Možnost

¹² zák. č. 262/2006 Sb.

¹³ Dále také zde: *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců: II. 3 Závislá práce* [online]. [cit. 2023-08-22]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/II3Zavislaprace>

¹⁴ § 2 odst. 2 a § 317 zák. č. 262/2006 Sb.

¹⁵ § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

¹⁶ Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace: *K návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*. In: Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sw/text/orig2.sqw?idd=227247>

kombinovaného výkonu práce,¹⁷ a to částečně mimo pracoviště zaměstnavatele a částečně na pracovišti zaměstnavatele, nebyla zákonem omezena.

Pokud se na § 317 ZPr podíváme blíže, zjistíme, že byl velmi stručný a že on vlastně neupravoval to, čím se práce mimo pracoviště zaměstnavatele řídila, ale spíš upravoval to, čím se práce mimo pracoviště zaměstnavatele neřídila. Bylo to vlastně takové **negativní ustanovení**, resp. **ustanovení, které mělo negativní hypotézu**. Mimo jiné i v tomto § 317 se neobjevoval pojem práce z domova nebo “home office“, ale bylo zde, že nepracuje na pracovišti zaměstnavatele. Na tohoto zaměstnance se *vztahoval zákoník práce, ale s tím, že se na něj nevztahovalo písm. a), b), c) tohoto ustanovení, které na tohoto zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele, nedopadala*. Nic dalšího k tomuto v tomto zákoníku nenalezneme.

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele měla dle tohoto zákona **smluvní charakter**, smluvní podstatu (viz § 2 odst. 2 ZPr), kdy se strany mohly dohodnout, že zaměstnanec bude vykonávat práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Dohoda byla obsažena v **pracovní smlouvě** (§ 34 odst. 1 písm. b ZPr). V § 317 ZPr bylo toto obsaženo taktéž, kdy se jednalo o zaměstnance, *který nepracoval na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonával práci nějak jinak*.¹⁸

Tento zákoník práce předpokládal, resp. právní úprava byla postavena na tom, že zaměstnanec se nemohl dožadovat práce mimo pracoviště. Stejně tak zaměstnavatel nemohl nikomu jednostranně nařídit, že bude pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele.¹⁹ Tyto dvě smluvní strany tak měly široké možnosti, jak si mohly sami uspořádat pravidla pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel mohl vydat **vnitřní předpisy** nebo **směrnice**, jimiž jednostranně hromadně upravil pravidla anebo mohl se zaměstnanci uzavřít **individuální dohody**. V těchto si sjednal, kde bude zaměstnanec pracovat, jak často bude pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele a jaká konkrétní pravidla budou při tomto uspořádání výkonu práce platit.

¹⁷ VYSOKAJOVÁ, M. In: VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 644.

¹⁸ § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹ Výjimku lze ovšem nalézt u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol. V tomto ohledu je speciální úprava, ze které vyplývá, že určité nepřímé pedagogické činnosti, které vykonávají pedagogové i akademici, mohou být přímo ze zákona vykonávány mimo pracoviště zaměstnavatele.

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracoval na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonával sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhoval, se vztahoval tento zákon s tím, že:

- a) *se na něj nevztahovala úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,*
- b) *při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřislušela náhrada mzdy nebo platu, nestanovil-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo šlo-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platilo pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které byl zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,*
- c) *mu nepřislušela mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.²⁰*

Dle názoru autorky byla úprava práce mimo pracoviště zákona č. 262/2006 Sb. značně úsporná. Zapomínala tak na mnoho důležitých aspektů. Nesměřovala totiž primárně k práci mimo pracoviště, ale spíše k režimu úkolových prací.

4.1. Rozvržení a evidence pracovní doby

Zde převažovaly ty formy výkonu práce mimo pracoviště, kde zaměstnanci nebyla ponechána takováto volnost rozvrhování pracovní doby, a naopak **zaměstnavatelé pracovní dobu rozvrhovali.**^{21 22} K tomuto nutno dodat, že v takovýchto případech, kdy byla řešena nějaká právní úprava, tak § 317 ZPr netřeba řešit. Jakmile se rozvrhuje pracovní doba zaměstnanci pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele, nejedná se o práci mimo pracoviště zaměstnavatele v režimu § 317 ZPr. Je to jiná forma práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Tedy nebylo možné mít sjednanou dohodu podle § 317 ZPr a potom přímo v této dohodě mít uvedeno (příkladem), že *„zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že zaměstnanec bude vykonávat práci mimo pracoviště zaměstnavatele v běžných pracovních dnech pondělí až pátek*

²⁰ Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace: *K návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.* In: Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sw/text/orig2.sqw?idd=227247>

²¹ ZPr upravuje v rámci právní úpravy rozvržení pracovní doby rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, jinou úpravu pracovní doby, pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby. Rozvržení pracovní doby nalezneme v § 81 a násl.

²² Nejjednodušší je rovnoměrné rozvržení pracovní doby, o němž stanoví zákoník práce, že jde o rovnoměrné rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny, přičemž délka směny nesmí přesáhnout 9 hodin.

v době od – do ...(...).” V případě, že se zaměstnavatel chtěl dohodnout na tom, v jaký čas bude zaměstnanec pracovat konkrétně, tak toto bylo možné, ale nebylo možné mít v této dohodě odkaz na § 317 ZPr. Toto se vylučovalo. Tedy buď bylo potřeba specifikovat pracovní dobu, nebo se jednalo o dohodu dle § 317 ZPr. Pokud takto zaměstnavatel neučinil, mohlo docházet k právním zmatkům.

S rozvržením pracovní doby dále souviselo i téma **evidence pracovní doby**. V zákoníku byla nalezena pod § 96 ZPr, který upravoval evidenci pracovní doby. Byla zde zakotvena povinnost zaměstnavatele vést evidenci začátku a konce pracovní směny, tedy to, kdy zaměstnanec pracoval v jednotlivých dnech. Pokud zaměstnanec pracoval mimo pracoviště zaměstnavatele, lze dovodit, že tomuto zaměstnanci nebyla dána např. možnost přikládat k turniketu čipovou kartu atp., neboť nic takového doma neměl, ale bylo potřeba k tomuto přistupovat jinak. Záleželo na tom, jakým způsobem zaměstnavatel řídil pracovní dobu, jestli měl zaměstnanec pevný začátek a konec směny, nebo měl pružnou variantu a potom věc druhá, jak zaměstnavatel vůbec chtěl, aby evidování fungovalo. Už při uzavírání dohody o podmínkách práce mimo pracoviště zaměstnavatele dohoda (v ideálním případě dle názoru autorky) mohla odkazovat na směrnice. Praxe by pak byla taková, že zaměstnanec, který tuto podepsal, tím vyjádřil svůj souhlas tím, že byl seznámen s pravidly, která byla stanovena ve směrnici (č. xxx) a zavazoval se, že při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele bude pravidla dodržovat a řídit se jimi. V těchto směrnicích by byl poté upraven způsob zápisu docházky. Zaměstnanec tak měl poskytovat součinnost při vedení evidence pracovní doby.

Na zaměstnance se dále nevztahovala **úprava jiných důležitých osobních překážek** v práci (nestanovil-li jiný právní předpis jinak)²³, což mohla být návštěva ve zdravotnickém zařízení, vyšetření a ošetření. Jednalo se tedy o **propustky k lékařům**. Což je dle autorky pochopitelné. Jestliže zaměstnanec měl tu možnost, že si sám rozvrhoval pracovní dobu, tak si přece nerozvrhne směnu na dobu, kdy ví, že je objednan k lékaři. Dále mu dle tohoto nepřislušela mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. Z tohoto lze logicky dovodit, že v případě, kdy si zaměstnanec rozvrhoval pracovní dobu sám a tato nebyla nařízena či dohodnuta se zaměstnavatelem, tak si nelze představit, že by došlo k přesčasové práci. Podstatné je si rovněž uvědomit, na jakou formu práce mimo pracoviště zaměstnavatele tyto dopadaly a na jakou nikoli. Pokud nedojde k dostatečnému rozlišení, dochází k nedorozuměním. Příkladem lze

²³ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

uvést situaci zaměstnance, který pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele, ale má standardně rozvrženou pracovní dobu. Tento potřebuje k lékaři, který ho objednal na konkrétní čas podle sebe v den, kdy pracoval mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanec u něj stráví tři hodiny, následně doručuje na personálním oddělení propustku s potvrzením od lékaře. Personální mu ale sdělí, že dle § 317 ZPr nemá právo při práci z domova na jinou důležitou osobní překážku v práci. V tomto případě by měl mít pravdu zaměstnanec a měl právo na propustku na vyšetření, ošetření a na pracovní volno s náhradou mzdy jako kdyby byl v kanceláři, neboť měl se zaměstnavatelem určenou pracovní dobu (směnu) anebo měl pevnou část pružné pracovní doby. To, zda seděl doma, nebo v kanceláři není rozhodné. Pokud nebylo možné se dostavit na lékařské vyšetření jindy, musel tuto skutečnost zaměstnavatel považovat za omluvenou překážku v práci s právem na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Tedy neuplatil se § 137 ZPr, neboť práci si nerozvrhoval zaměstnanec, ale měl pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem.

Pokud se jednalo o režim výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele podle § 317 ZPr, (to znamená, že zaměstnanec si naprosto sám rozhodoval o tom, kdy bude pracovat), platilo zde pravidlo (obdobě jako u prací konaných mimo pracovní poměr), že zaměstnavatel musel vytvořit nějaké fiktivní rozvržení pracovní doby do směn pro účely náhrady v prvních 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti.²⁴ V těchto poskytoval zaměstnavatel náhradu za pracovní dny, které zaměstnanec zameškal v důsledku pracovní neschopnosti. Roli hrálo jednak to, zda měl zaměstnanec na ten určitý den naplánovanou směnu a taktéž to, jak dlouhá směna měla být. Tedy bylo potřeba mít tento virtuální rozvrh pro účely náhrady v prvních 14 dnech.

4.2. Hrazení a kompenzace nákladů

V době před Covidem měli k tomuto zaměstnavatelé takový přístup, jako by práce mimo pracoviště byl vlastně **benefit**, který zaměstnavatel poskytuje, tak co by od nich zaměstnanec vlastně ještě požadoval. Kompenzaci nákladů tedy nebudou vůbec řešit. Takovýto byl přístup většiny. V době poznamenané epidemií Covidu se tento přístup většiny však změnil z obou smluvních stran. Situace byla ovlivněna i rostoucí cenou energií. Zaměstnanci v době, kdy pracovali z domova ve výrazně větším rozsahu než kdykoli předtím, tento nárůst poznali ve faktuře za energie. S tím souvisely i další náklady jako například náklady na pracovní vybavení

²⁴ Shodně je tomu tak i pružného rozvržení pracovní doby

(pracovní židle, externí monitor atp.).²⁵ Nyní lze konstatovat, že přístup zaměstnavatelů byl rozmanitý. Někteří se nevyjadřovali a byli neteční, případně tvrdili, že jim zákon povinnost neukládá. Jiní byli otevřenější a řada z nich měla nastavena pravidla pro kompenzaci nákladů. Měli nastavené denní, týdenní, anebo měsíční paušály a zaměstnancům tak náklady související s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele kompenzovali. Autorka zastává názor, že není pravdou, že by v zákoníku práce nebylo nikde napsáno, že zaměstnavatel je povinen nahradit náklady s výkonem práce. Toto tam uvedeno je, a to v již zmiňovaném § 2 odst. 2 ZPr. Obecné pravidlo, které platilo pro veškeré pracovněprávní vztahy, bez ohledu na to, jestli zaměstnanec pracoval na pracovišti nebo jinde bylo, že **zaměstnavatel byl povinen nést náklady spojené s výkonem závislé práce.**²⁶ Jestliže zaměstnanec tyto vyčíslil a prokázal, byl zaměstnavatel povinen je hradit. Jak již bylo uvedeno výše, kompenzace nákladů často nebyla řešena vůbec, anebo byla náhrada součástí mzdy, byť žádná z náhrad nemohla být poskytnuta v rámci mzdy, nebyla předmětem daně z příjmů a nepodléhala veřejnoprávním odvodům.²⁷ Podle:

- **§ 24 odst. 2 písm. p) ZDP** je daňově uznatelným výdajem jsou výdaje (náklady), k jejichž úhradě je poplatník povinen podle zvláštních zákonů.²⁸
- **§ 24 odst. 2 písm. x) ZDP** je daňově uznatelným výdajem jsou paušální částky hrazené zaměstnavatelem zaměstnanci podle § 6 odst. 8 ZDP.²⁹

4.3. Stravenkový paušál

Příspěvky na stravování vycházely v České legislativě ze dvou základních dokumentů. První z nich byl zákon č. 586/1992 Sb., tedy zákon o dani z příjmů. Druhým pak byl zákon č. 262/2006 Sb., tedy zákoník práce.

²⁵ Ustanovení § 190 zákoníku práce

²⁶ PROCHÁZKA, J. In: PROCHÁZKA, J. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 15 978-80-7400-534-3

²⁷ MORÁVEK, J. *Distanční formy výkonu práce* In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 1 vydání.* Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 552 ISBN 978-80-7400-853-5.

²⁸ znění § 2 odst. 2, § 151 a § 190 odst. 1 ZPr

²⁹ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

V § 236 ZPr bylo stravování zaměstnanců definováno tak, že „zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.“³⁰

Podle odst. dva, pak „bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování; zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy.

Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno

- a) bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- b) zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené,
- c) zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.“³¹

Ze znění § 236 pracovního zákoníku je zřejmé, že zaměstnavatel byl povinen umožnit zaměstnancům stravování, ale neměl povinnost svým zaměstnancům stravování zajistit či na něj přispívat. Přispíval-li zaměstnavatel na stravování zaměstnance, šlo o fakultativní plnění vyplývající z jeho vlastního rozhodnutí. Tento benefit byl poskytován nad rámec zákona podle interních pravidel a v rámci těchto interních pravidel si zaměstnavatel mohl nastavit podmínky/pravidla, podle kterých postupoval. Nutno podotknout, že § 236 o stravování zaměstnanců byl převzat ze starého zákoníku práce platného od roku 1965.

Zaměstnavatel mohl stravování pracovníků podporovat vícero způsoby. Jako jednu z možností, kterou mohl zaměstnavatel využít, byl **stravenkový paušál** zavedený v roce 2021. Jednalo se o peněžitý příspěvek na stravování od zaměstnavatele, který ale neměl žádný vliv na jeho využití. Paušál v podstatě nebylo možno odlišit od mzdy, kterou zaměstnanec pobíral a (na rozdíl od stravenek) nepodléhal osvobození od pojistného u zaměstnance i zaměstnavatele. Přestože paušál některé problémy, které jsou spojené se stravenkami, odbourával, nesl s sebou

³⁰ Ust. §236 zák. č. 262/2006 Sb.

³¹ Tamtéž

jiná negativa, která mohla nad pozitivy značně převažovat³². Jako hlavní důvod vidí autorka například ztrátu kontroly státu nad stravováním, kdy nebylo možné jakkoli ovlivnit, aby stravenkový paušál zaměstnanec použil skutečně k zamýšlenému účelu – tedy k nákupu potravin (ideálně oběda během přestávky v pracovní době).³³

4.4. Bezpečnost a ochrana zdraví

Péče o bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky práce v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele je základem úpravy pracovněprávních vztahů. Díky této by se mělo předcházet nemocem z povolání, pracovním úrazům atd. Zároveň by měla přiměřeně zohledňovat tu skutečnost, že zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale někde jinde. Vhodné je proto pořádat školení. Dle názoru autorky není práce mimo pracoviště zaměstnavatele rizikový faktor, který by způsobil nárůst pracovních úrazů, spíše je tomu naopak. Zcela logicky lze tuto skutečnost odůvodnit tak, že jsem-li ve svém známém domácím prostředí, je riziko poranění nižší. Budiž tomu příkladem situace, kdy uklízečka vytrže schody, nedá k nim značku „pozor kluzká podlaha“ a zaměstnanec na těchto uklouzne. V domácím prostředí je to riziko podstatně nižší. Z pragmatického hlediska lze zastávat názor, že práce mimo pracoviště zaměstnavatele nezvyšuje rizikovost práce, právě naopak.³⁴

Podle § 101 odst. 1 ZPr byl „zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.“³⁵ Dále bylo povinností zaměstnavatele při zajišťování BOZP přijímat opatření k předcházení rizik.³⁶ Další, převážně technické povinnosti zajištění BOZP, ukládal zaměstnavateli zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Výskyt rizik byl spojen s druhem vykonávané práce.³⁷ Nejčastější domácí prací byla (a stále je) administrativní činnost. Rizika se mohla vyskytovat např. při používání

³² SUCHÁNEK, Pavel; PODROUŽEK FRYŠAROVÁ, Eva a ILIOPULU, Margarita. *Pracujeme tak, jak jíme*. Praha, 2023. ISBN 978-80-908941-0-5.

³³ Tamtéž

³⁴ Ovšem dá se nad touto úvahou rizikovosti polemizovat ve více rovinách, kdy např. kdyby vše fungovalo správně, pak na pracovišti podmínky bezpečnosti někdo kontroluje. Jinými slovy kontroluje bezpečnostní opatření mající riziku předcházet. Tedy zaměstnanec, předpokládáme, denně dochází do zaměstnání, a to místo taktéž zná. Jde spíše o to, co z těchto příkladů míst je potencionálně rizikovější – domov anebo pracoviště u zaměstnavatele.

³⁵ O kontrole BOZP na domácím pracovišti blíže ve druhé části práce.

³⁶ Ustanovení § 102 odst. 1 ZPr

³⁷ Ustanovení § 2 zák. č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

zařízení.³⁸ S prací doma a vyloučením z kolektivu souvisí i rizika psychosociální. S tím souvisí také jistá míra sociální izolace, a to nejen z hlediska pracovních vztahů, ale také z hlediska vztahů kolegiálních. Tato situace může dle názoru autorky vést ke vzniku psychických, popř. až zdravotních komplikací. V tomto ohledu by opět záleželo na povaze dané osoby. Pokud by zaměstnanec prováděl výkon své práce na pracovišti zaměstnavatele, přijímala by se opatření k předcházení rizik snadněji než v situaci, kdy byla distanční práce vykonávaná v bydlíšti zaměstnance. Pro mnohé zaměstnavatele bylo pravděpodobně, v případě výkonu distanční práce, náročné řešení otázek ohledně nákladů a odměňování za vykonanou práci. Každý zaměstnavatel neměl tu možnost, aby mohl kontrolovat odvedenou práci svého zaměstnance. Obecně pak při odškodňování pracovních úrazů platilo, že ve sporu důkazní břemeno bylo na straně zaměstnance, viz rozsudek Nejvyššího soudu, sp. Zn 21 Cdo 2507/2000. To on musel tvrdit a prokázat, že se mu stala újma na zdraví, že se stala při plnění pracovních úkolů, že to bylo v důsledku úrazového děje atd. Proto na každém školení bývá zaměstnancům opakováno, že v případě, že se nějaký stane, necht' jej okamžitě a bezodkladně oznámí. Možná, že právě tato skutečnost způsobuje, že nemáme případové studie či reálné situace, kdy by při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele docházelo k nějakým úrazům. Pokud by k úrazu přesto došlo, ustanovení § 270 a § 271 ZPr definoval řadu možností liberace zaměstnavatele z odpovědnosti za pracovní úraz. V případě, že zaměstnavatel prokázal existenci některého liberačního důvodu, zprostil se zcela nebo zčásti odpovědnosti za pracovní úraz zaměstnance. V případě distanční práce tak měl zaměstnavatel pouze omezenou možnost zjistit okolnosti liberačního důvodu, potažmo dokázat. Podle J. Habloviče, byla: „*pro zaměstnavatele v případě distanční práce prakticky vyloučena možnost liberace z důvodu, pokud postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy, anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány (§ 270 odst. 1 písm. a) ZP). Možnosti řádného zajištění soustavného vyžadování a kontrolování BOZP na distančním pracovišti zaměstnance, např. doma nebo v kavárně, jsou vyloučeny.*”³⁹

Závěrem lze výše uvedené shrnout tak, že za **pracoviště** bylo možno označit jak místo, kde zaměstnanec podle pokynů zaměstnavatele vykonával pracovní úkoly, tak i místo distančně

³⁸ Rizika ohrožení zdraví neionizujícím zářením (práce s PC).

³⁹ HABLOVIČ, Jakub. *Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. Online. AUC IURIDICA. 2021, roč. 67, č. 2, s. 37–47. ISSN 2336–6478. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.10>. [cit. 2024-02-11].

pracujícího zaměstnance. Jinými slovy **i místo mimo pracoviště zaměstnavatele bylo pracovištěm**. Covid-19 tak mnohým zaměstnavatelům jasně dokázal, že lze pracovat z domova a neztrácet tak na výkonnosti a efektivnosti. Mnohdy možná výkonnost zaměstnanců ještě stoupla, neboť se jim například zkrátil nejen čas za dojížděnkou (vyjížděnkou) do práce, ale i náklady s cestou spojené (pohonné hmoty). Samozřejmě zde podle názoru autorky musí existovat i druhý, negativní dopad, kdy dochází o odloučení od ostatních, izolaci, a to celé může mít negativní dopady na psychiku člověka.

4.5. Odchylky a překážky

První odchylka se týká **pracovní doby** a byla stanovena v písmenu a) § 317 ZPr. Na pracovněprávní vztahy s domácíým zaměstnancem se nevztahovala úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy.⁴⁰ Domácí zaměstnanec byl stále povinen vykonávat práci osobně, neměl však právo na písemné rozvržení práce od zaměstnavatele před zahájením práce, také neměl určený konec nebo začátek směn a ani práci rozvrženou do pětidenního pracovního týdne. Pozor však na to, že se na domácího zaměstnance vztahovala ustanovení o omezení maximální délky pracovní doby, což ovlivňovalo zaměstnavatele co do množství zadávané práce. V případě práce přesčas a ve svátek, která byla zaměstnanci nařízena, a zaměstnanec s ní souhlasil, platila obecná úprava. Konkrétní pracovní dobu si určoval sám zaměstnanec s tím, že zaměstnavatel mohl vyloučit výkon práce v průběhu svátku a víkendu nebo výkon práce přesčas, aby se vyhnul placení povinných příplatků. V případě prostojů a nepříznivých povětrnostních vlivů také neplatila obecná úprava, a proto pokud došlo k přerušování práce zaměstnance z tohoto důvodu, zaměstnavatel mu **nebyl povinen** zaplatit náhradu mzdy nebo platu.

V písmenu b) § 317 ZPr se nacházela odchylka týkající se překážek v práci, kdy při jiných osobních překážkách domácímu zaměstnanci nepříslušela náhrada mzdy nebo platu (s výjimkami stanovenými v tomto ustanovení). Tato náhrada mzdy nebo platu nebyla poskytována z důvodu, že se předpokládala možnost zorganizovat si pracovní dobu podle potřeb zaměstnance. Mezi takzvané „jiné“ osobní překážky například patřila vyšetření ve zdravotnickém zařízení, narození dítěte, pohřeb spoluzaměstnance, zpoždění hromadných dopravních prostředků nebo znemožnění cesty do zaměstnání. Avšak v určitých případech

⁴⁰ § 317 odst. 4 písm. a) zák. č. 262/2006 Sb.

domáckému zaměstnanci zůstávalo právo na náhradu mzdy nebo platu, a to v případech svatby⁴¹, úmrtí blízké osoby⁴² nebo přestěhování v zájmu zaměstnavatele.⁴³

Písmeno c) § 317 ZPr se věnovalo otázce odměňování. Podle tohoto ustanovení domáckému zaměstnanci *nepříslušela mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas a ani náhradní volno, náhrada mzdy nebo platu nebo příplatek za práci ve svátek.*⁴⁴ Jak můžeme vidět, ustanovení § 317 ZPr neřešilo otázku příplatku za práci přesčas. Vzhledem k tomu, že poskytnutí tohoto příplatku mohl vyloučit pouze zákon, v případě práce přesčas byl zaměstnavatel povinen poskytnout tento příplatek nejméně v zákonem stanovené výši, tj. 25 % průměrného výdělku zaměstnance.

5. Kritické zhodnocení úpravy zák. č. 262/2006 Sb.

Pracovněprávní vztah s domáckým zaměstnancem měl zvláštní povahu. Vylučoval soustavnou kontrolu ze strany zaměstnavatele, a proto vyžadoval od smluvních stran vyšší míru důvěry vůči sobě navzájem a případně podrobnější úpravu v kolektivní smlouvě či v individuální dohodě se zaměstnancem. Základní pravidla pro práci z domova (ať již v rámci § 317 ZPr či mimo něj) zaměstnavatelé často stanovili také vnitřním předpisem. Zaměstnavatel měl zejména předem stanovit a zabezpečit dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – např. ujednat pravidelné prohlídky místa, kde bude konána práce, upravit evidenci pracovní doby, stanovit dobu, kdy zaměstnanec nesměl pracovat či zákaz vykonávat některé potenciálně nebezpečné činnosti zároveň s výkonem práce. Rovněž bylo důležité určit **místo, čas a způsob předání výsledků** práce a provedení kontroly množství a kvality odvedené práce. Také měl zaměstnavatel stanovit vhodné pracovní postupy při výkonu dané práce.

I pro domácké zaměstnance pak platilo základní pravidlo, že **závislá práce byla konána na náklady zaměstnavatele** a tyto náklady nesměl zaměstnavatel přenášet na zaměstnance. Zaměstnavatel proto měl zaměstnanci poskytovat např. náhradu za zvýšenou spotřebu energií

⁴¹ Bod 5 přílohy Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

⁴² Bod 7 přílohy Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

⁴³ Bod 10 přílohy Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

⁴⁴ PROCHÁZKA, J. In: PROCHÁZKA, J. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 441 ISBN 978-80-7400-534-3.

z důvodu práce z domova, případně využití internetového připojení hrazeného zaměstnancem (pokud nebylo připojení poskytováno zaměstnavatelem). Tyto náklady bylo možné hradit **paušální částkou**, která však měla být stanovena na základě co nejpřesnějšího výpočtu/odhadu (i z důvodu daňové uznatelnosti těchto nákladů pro zaměstnavatele). Pokud zaměstnanec používal k výkonu práce své nástroje, bylo potřebné dohodnout výši a podmínky poskytování náhrady za opotřebování těchto nástrojů. V případě poskytování takových nástrojů zaměstnavatelem bylo vhodné upravit režim kontroly jejich stavu a odpovědnost zaměstnance za ztrátu takovýchto svěřených věcí.

Ze shora uvedeného vyplývá, že v úpravě podle zákona č. 262/2006 Sb. bylo možno výklad pojmu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele nalézt toliko v ustanovení § 317 ZPr. Tato právní úprava byla v některých ohledech značně zastaralá a od roku 1965 se takřka nezměnila. Její nedostatky a potřebu zareagovat na změny odhalila ve značné míře pandemie Covid-19. Za nejvíce problémovou oblast lze označit oblast BOZP a je potřeba vyřešit například otázku nedotknutelnosti obydlí.⁴⁵ Jedním z možných řešení by v tomto ohledu bylo rozlišovat různé kategorie domácích zaměstnanců a pro tyto speciálně upravit pravidla BOZP.

Pokud se na problematiku místa výkonu práce podíváme širší optikou rychle postupující moderní doby, zastává autorka názor, že pokud jde o veřejný prostor, v němž se hovoří o problémech s vyjížděnkou a dojížděnkou za prací (znečišťováním životního prostředí atp.),⁴⁶ je na místě konstatovat, že práce z domova by mohla eliminovat (do jisté míry) potřebu lidí využívat osobní automobily a stavět výškové budovy za účelem vytvoření kanceláří. Tím ubírat zalesněnou plochu. Dle názoru autorky se zákonodárci měli během tvorby novely zaměřit na to, jak zabránit tomu, aby zaměstnanec nebyl při výkonu práce nadbytečně izolován z pracovního kolektivu. Existuje nemálo oblastí, při kterých je potřeba interakce mezi kolegy. Zároveň se zaměřit i na to, jak by samotné pracoviště mělo vypadat, když se v tomto prostoru budou nacházet např. rodinní příslušníci, spolubydlíci apod. a zdali se skutečně musí jednat o místo, kde zaměstnanec žije a zdržuje se trvale. Tato část, necht' je uzavřena slovy P. Stojneka, který uvádí, že *„s ohledem na to, že se společnost a s ní i právo vyvíjí, je nutné za pomoci*

⁴⁵ Čl. 12 odst. 1 LZPS: „Obydlí je nedotknutelné. Není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí.“; Čl. 8 EÚLP: „Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.“

⁴⁶ Kdy stále většina lidí nevyužívá hromadnou dopravu.

*obecných ustanovení příslušných právních předpisů zkusit nalézt odpovědi na otázky, které si v minulosti zákonodárce nepoložil, protože jej nenapadly.*⁴⁷

6. K novele zákoníku práce obecně

Zkušenosti s lockdowny za časů pandemie, kdy nebyly podmínky práce z domova podrobně řešeny vedly MPSV k tomu, aby v novele zákoníku práce nastavilo jasná pravidla (či se o to minimálně pokusilo).

Právní úprava zák. č. 262/2006 Sb., mířící na zcela chybějící zvláštní úpravu BOZP byla často podrobována kritice. V rámci novelizace tato opomenuta není a měla cílit jak na domácí zaměstnance, kteří si svou pracovní dobu rozvrhují sami, tak i na zaměstnance, kteří pracují z domova mimo režim ustanovení § 317 zákoníku práce. **Cílem novely** je reflektovat evropskou úpravu směrnic o work-life balance o předvídatelných pracovních podmínkách.^{48 49} Jako další se tato snaží regulovat práci na dálku, zjednodušit doručování, a také digitalizovat pracovněprávní dokumentaci. To celé má směřovat ke sladování pracovního a soukromého života.⁵⁰

Podle závěrečné zprávy z hodnocení dopadů regulace bylo hlavním cílem zákona jak provedení věcných změn v zákoníku práce - právě v souvislosti s WBL a TPWC, tak i dosažení řádné transpozice Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Novela se dotkla oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, včetně zavedení práva na dovolenou u zaměstnanců pracujících na základě těchto dohod. Dále obsahuje úpravu práce z domova, elektronizaci doručování v pracovním právu, reagující na požadavky praxe aj. Z důvodu transpozice směrnic WLB a TPWC⁵¹ rovněž dochází

⁴⁷ STONJEK, P. Koronavirus – šance přenést část nákladů závislé práce na zaměstnance? In: Acta Universitatis Carolinae Iuridica [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2023-04-23] Dostupné z <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.12>

⁴⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158

⁴⁹ MORÁVEK, Jakub a Jan PICHRT. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době* [online]. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. Praha: Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun, 2022 [cit. 2023-08-13]. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: MORÁVEK_2023_PrP_ebook.pdf (2.377Mb)

⁵⁰ Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace: *K návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*. In: Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227247>

⁵¹ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. j. 87/23. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>

ke změně dalších předpisů. Jedná se o zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, dále zákonů v gesci Ministerstva vnitra (zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů), Ministerstva obrany (zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění zákona č. 294/2017 Sb.) a Ministerstva spravedlnosti (zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů). V návaznosti na navržené změny právní úpravy práce z domova (práce na dálku), byly navrženy změny zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů, a zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Lhůta k transpozici směrnice do právních řádů členských států EU uplynula 1. srpna 2022 a původní předpoklad schválení se odhadoval přibližně na podzim roku 2023.

7. Novela zákoníku práce

S novelou dochází k upuštění od názvu „home office“ který nahrazuje pojem „**práce na dálku**“. Jde o nově zavedenou legislativní zkratku v § 190a. Má tomu tak být zejména proto, že pracovní činnost může zaměstnanec vykonávat nejen v bytě, ale i na chatě, chalupě, v kavárně či kdekoliv jinde mimo domov. Tedy **z jiného místa dohodnutého** se zaměstnavatelem, **než je pracoviště zaměstnavatele**. Práce na dálku tak má nově pravidla ukotvena přímo v zákoníku práce, konkrétně v § 317 nazvaném právě „**Práce na dálku**“.⁵² Vycházet má nejen z požadavků a potřeb praxe, ale i z dřívějšího návrhu na novelu zákoníku práce v roce 2018⁵³. Otázkou však zůstává, zda nově vytvořená právní úprava má vůbec šanci obstát v praxi. Terminologie pojmu „práce na dálku“ podle M. Štefka vychází ze zahraničních vzorů.⁵⁴ M. Košnar k tomu uvádí, že právní úprava doznala změn, kdy novela zákoníku práce:

- *výslovně stanoví, že výkon práce na dálku je možný pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (§ 317 odst. 1),*

⁵² ŠTEFKO M. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Velké komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8., str. 1407

⁵³ JOUZA, L. *Novela zákoníku práce 2023 – jaké jsou její nejdůležitější novinky?* In *advokatnidenik.cz* [online]. [cit. 2024-01-01]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/09/22/novela-zakoniku-prace-2023-jake-jsou-její-nejdulezitejsi-novinky/>

⁵⁴ BĚLINA, M. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Velké komentáře. V Praze: C. H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8., str. 1408

- *upravuje způsoby rozvázání závazků z dohody o práci na dálku (§ 317 odst. 2),*
- *dává zaměstnavateli oprávnění nařídit výkon práce na dálku, avšak jen stanoví-li tak opatření orgánu veřejné moci a za předpokladu splnění dalších podmínek a omezení (§ 317 odst. 3),*
- *s jistými úpravami nadále vyjmenovává určité odchylky od obecné právní úpravy pro případ, kdy se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje (§ 317 odst. 4),*
- *blíže upravuje oblast náhrady nákladů při výkonu práce na dálku v nově vloženém § 190 a, který mj. přináší možnost náklady hradit paušální formou,*
- *upravuje možnost určitých zaměstnanců (těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o dítě mladší než 9 let či osoby závislé na jejich pomoci) písemně požádat zaměstnavatele o výkon práce na dálku, čemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele, nikoli vyhovět, ale případně zamítnutí takové žádosti písemně odůvodnit.⁵⁵*

7.1. Ke smluvní podstatě práce mimo pracoviště

Zákonná úprava (§ 317 odst. 1 novely) podmiňuje výkon práce na dálku (mimo krizová opatření)⁵⁶ **písemnou dohodou** zaměstnance a zaměstnavatele. Vyjma formy není pro dohodu předepsána žádná náležitost, což je poměrně netypické, a podle názoru autorky naprosto špatné řešení, neboť právě podstatnými náležitostmi se odlišují jednotlivé typy smluv a dohod. Ty jsou jejich určujícími znaky.⁵⁷ Tato dohoda může být sjednána samostatně (jako forma právního jednání), nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Jak již bylo uvedeno, strany se mohou dohodnout, že práce bude vykonávána na konkrétním místě, případně na více místech nebo dokonce na jakémkoli místě, které si zaměstnanec určí. Dle autorky mohou v tomto ohledu vznikat otázky, zda skutečně musí být sjednáno nějaké

⁵⁵ KOŠNAR, M. In: KOŠNAR, Michael a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*: s komentářem po novele k 1. 1. 2023 a 1. 1. 2024. 17. aktualizované vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-398-1.

⁵⁶ viz § 317 odst. 3 ZPr

⁵⁷ PICHRT, J. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, aktualizované vydání k 1.1.2024 dostupné z: <https://1413213187.rsc.cdn77.org/media/productattachment/0/2475/AI27APracovnipravoAKTUALIZACE2024.pdf>

přesné místo, kde bude zaměstnanec pracovat, jako je místo bydliště zaměstnance, že tam, a právě tam bude pracovat anebo těchto míst může být sjednáno více anebo zaměstnavatele nemusí vůbec zajímat, kde, popř. odkud zaměstnanec pracuje. K tomuto autorka uvádí, že dle jejího názoru by pro zaměstnance byl výkon práce odkudkoli jistě vyhovující, nicméně je potřeba nezapomenout na to, že je zde i druhá smluvní strana. Na té je právě zaměstnavatel, kterému by to už vyhovovat nemuselo a pravděpodobně ani nebude. Je tomu tak z důvodu, že tento zaměstnavatel by disponoval např. podepsaným prohlášením⁵⁸ od zaměstnance, že místo, ve kterém práci vykonává, splňuje z hlediska BOZP podmínky, a právě ono místo bude uvedeno pod konkrétní adresou. Představa, že se do prohlášení uvede (jako místo výkonu zaměstnance) celá Česká republika je už z logiky věci, a podle názoru autorky, nereálná.

7.2. Místo výkonu práce

Umožnit sjednání dohody se v tomto ohledu jeví jako řešení. V dohodě by pak (například dle názoru autorky) stálo, že „*zaměstnanec souhlasí s tím, že oznámí-li mu zaměstnavatel tři dny dopředu, bude vykonávat práci mimo pracoviště.*” Bude se tak jednat o smluvní závazek, o jednu z možných variant smluvního ujednání. Předmětem ujednání pak mohou být dny, kdy zaměstnanec vykonává práci ze sídla zaměstnavatele a kdy naopak pracuje mimo místo výkonu pracoviště zaměstnavatele. M. Košnar správně poukazuje na to, že zákoník práce nezná pojem „**domácí pracoviště**”. Zákon užívá pouze obecný pojem „pracoviště”, případně hovoří o „pracovišti zaměstnavatel” (viz. např. § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 190a). M. Košnar z toho usuzuje, „*že pak nemá jít o případy, kdy zaměstnanec pracuje z jiného místa, tj. domácího pracoviště.*”⁵⁹ ⁶⁰ K tomu uvádí J. Pichrt, že „*lze pracovištěm zaměstnavatele pro účely distančního výkonu práce rozumět zaměstnavatelem určené místo, v rámci místa výkonu práce zaměstnance sjednaného v pracovní smlouvě, ke kterému svědčí zaměstnavateli dispoziční oprávnění/je v rámci sféry jeho vlivu, a na kterém zaměstnanec obvykle vykonává přidělené pracovní úkoly.*”⁶¹

⁵⁸ Viz kapitola 7.5.1

⁵⁹ KOŠNAR, M. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*: s komentářem po novele k 1. 1. 2023 a 1. 1. 2024. 17. aktualizované vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-398-1.

⁶⁰ Výklad pojmu lze nalézt v podrobném komentáři k § 34.

⁶¹ PICHRT, J. *Pracovní právo*. Academia iuris (C. H. Beck). V Praze: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, aktualizované vydání k 1. 1. 2024 dostupné z: <https://1413213187.rsc.cdn77.org/media/productattachment/0/2475/AI27APracovniPravoAKTUALIZACE2024.pdf>

Pracovněprávní legislativa tak podle J. Pichrta v základu nabízí z hlediska místa výkonu práce a rozvrhování pracovní doby tyto právní režimy:

a) Výkon práce na pracovišti zaměstnavatele v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem.

- Zahrnuje i flexibilní způsoby rozvržení pracovní doby, jako je pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby.

b) Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době, rozvržené zaměstnavatelem.

- Zahrnuje i flexibilní způsoby rozvržení pracovní doby, jako je pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby.

c) Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době, kterou si rozvrhuje sám a podle dohodnutých podmínek.

- Jedná se o institut zavedený v § 317 odstavec 4 novely zákona č. 281/2023 Sb.⁶²

Režimy podle písmen b) a c) jsou si podle J. Pichrta v mnohém podobné. Je zde však určitý rozdíl v právech a povinnostech na úseku rozvržení pracovní doby a v překážkách práci.⁶³

Podle znění ust. § 317 odst. 3 je zaměstnanec povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídít. Podle obsahového znění tak toto cílí na výkon práce výlučně z domova a je tak zcela nevhodný pro práce nevyžadující pravidelné pracoviště.⁶⁴ Podle PMSV práce na dálku může být vykonávána v zásadě z jakéhokoliv způsobilého místa, které není pracovištěm zaměstnavatele, a proto bývá rozlišováno, zda je práce vykonávána:

- **z bydliště** zaměstnance, tedy z domova (tzv. homeworking anebo home office);
- **na dálku**, prostřednictvím prostředků výpočetní a komunikačních technologií (tzv. teleworking).⁶⁵

Zde autorka naráží na další potencionální problémy, které mohou v praxi vznikat. Například situace, kdy zaměstnanec bez zbytečného odkladu na výzvu zaměstnavatele zareaguje a sdělí,

⁶² Tamtéž, str. 42

⁶³ Tamtéž, str. 42

⁶⁴ MORÁVEK, Jakub a Jan PICHRT. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: 2022. ISBN 978-80-7630-025-5., str. 14

⁶⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. IV. 4 Výkon práce na dálku (§ 317). Online. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/IV4Vykonpracemimopracovistezames>. [cit. 2023-12-29].

že nemá vhodné místo pro práci z domova. Jak bude řešena například tato situace. Dle názoru autorky by zaměstnavatel mohl mít zajištěné externí prostory, které zaměstnanec (zaměstnanci) může pro výkon práce užít a kam by se mohl dostavit a směnu odpracovat. Samozřejmě bude pro zaměstnavatele důležité si vyřešit, kde takový prostor mít, zda to pro něj nebude z finančního hlediska nákladné a prodělečné. Další modelová situace, která může nastat – zaměstnanec uvede místo, které zaměstnavateli nebude vyhovovat. Pokud mu práci na dálku na tomto i přes svůj nesouhlas nařídí, nebude už se jednat o dohodu, neboť již nebude vyhovovat definici. Řešení takovýchto situací bude muset pravděpodobně objasnit až judikatura.

Samozřejmě budou profese, kdy bude pro zaměstnance jednoduché určit si místo výkonu, jindy by to však mohlo být velice nepraktické. Existuje nemálo profesí, při nichž je možné vykonávat práci bez nějakého speciálního vybavení. Často postačí pouze telefon/tablet anebo notebook. Zde opět autorka naráží na několik problémů. V dohodě by se musela vyjmenovat všechna potenciaálně možná místa, odkud by zaměstnanec mohl, resp. může pracovat, nebo při každé příležitosti přidat další místo, protože dříve právě toto místo zaměstnance nenapadlo, a uzavřít tak novou písemnou dohodu. Výčet počtů takových míst je ale nepřehledný. Jako možné řešení by se mohlo jevit ujednání obecnější povahy a to takové, že se uvedou místa výkonu v rámci území obce anebo kraje. Zde autorka opět naráží na již uvedený problém, a to na výše rozebrané téma ohledně prohlášení viz kapitola 7. 1. a 7.5.1. Odpovědět na otázku, jak tyto situace řešit, bude muset opět až judikatura.

7.3. Místa výkonu práce, na kterých zaměstnanec není vlastníkem

Další spornou věcí, která zůstává a která v novele nebyla vyřešena nijak, je platnost dohody o tom, že práci z toho kterého místa může zaměstnanec vykonávat, pokud není vlastníkem ani nájemcem, nemá žádné dispoziční oprávnění a s osobou, která vše vlastní jen bydlí. Názor autorky je takový, že pokud zaměstnanec se třetí osobou jen bydlí, (protože tato osoba je např. jeho partner/partnerka), nemá právo říct, že této zatěžuje, na základě dohody se zaměstnavatelem, věc třetí osoby a bude prostřednictvím jejích věcí a v jejím prostoru vykonávat jeho podnikatelskou nebo jinou činnost. To znamená, že ve chvíli, kdy toto víme, je potřeba vzít v úvahu tu možnost, kdy zákonodárce půjde do OZ, kam se dopíše paragraf, který bude (například) říkat, že *„pokud spolu dva žijí, tak vezte, že pokud to nadměru přiměřenou poměrům neobtěžuje někoho a nezatěžuje někoho, tak toto spoluzití spolu nese oprávnění té*

osoby, která s vámi žije, dát to svolení” pokud se nevymíní jinak.⁶⁶ K tomuto tématu podrobněji v kapitole 7.5.1.

7.4. Pracovní doba

Na zaměstnance se vztahuje zvláštní úprava pracovní doby. To podle M. Štefka znamená, že „se na něj nevztahuje standardní úprava rozvržení pracovní doby, pokud bude dohodnuto, že pro zaměstnavatele bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje.”⁶⁷ Vzdálený zaměstnanec nemá právo na písemné rozvržení pracovní doby a zaměstnavatel není povinen ani určit začátek a konec směn. Pro práci však platí některé limity jako je například přidělování úkolů. Vzdálený zaměstnanec nesmí mít přiděleno více pracovních úkolů, než je zaměstnanec schopen splnit během stanovené týdenní pracovní doby.⁶⁸

7.5. Paušální náhrada nákladů

Další věc, která s tímto tématem úzce souvisí, jsou **náhrady**, přičemž varianty řešení mohou být různé.⁶⁹ Novela zavedla možnost, nikoli však povinnost, **poskytovat zaměstnancům náhrady nákladů za práci na dálku**. Ano, náhrady bylo možné vyplácet již dříve, ovšem bylo nutné, aby zaměstnanec předložil své vlastní náklady, které mu v souvislosti s prací z domova vznikají (spotřeba elektrické energie, případně použití vlastního počítače nebo notebooku, opotřebení domácího nábytku apod.). Otázkou je především to, jak tyto náklady vypočítat. Jedním ze znaků závislé práce je podle § 2 odst. 1 osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele na jeho náklady. Podle znění § 190 zákoníku práce:

- 1) *Sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za **dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek**.*

⁶⁶ Vlastní úvaha autorky

⁶⁷ BĚLINA, M. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Velké komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8., str. 1410

⁶⁸ Tamtéž

⁶⁹ Náhrada nákladů zaměstnavatelem / za každou započatou hodinu může být hrazena např. ve skutečně prokázané výši, na základě paušálu (kalkulace) stanoveného zaměstnavatelem, na základě paušálu dle Vyhlášky MPSV či písemně lze sjednat i bez náhrady.

2) *Ustanovení odstavce 1 se nevztahuje na používání motorového vozidla, u kterého se poskytování náhrad řídí § 157 až 160.*

Ustanovení § 190 tedy předpokládá poskytování náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce (ta může mít podobu kalkulovaného paušálu). K tomuto uvádí V. Bognárová, že: „*povinnost zaměstnavatele poskytnout náhradu za použití tohoto náradí, zařízení nebo i jiných předmětů nutných pro výkon práce se vztahuje i při výkonu práce na dálku podle § 317, jsou-li zaměstnanci používány, a zaměstnanci náhrada přísluší i vedle náhrad poskytovaných podle § 190a při výkonu práce na dálku.*”⁷⁰ Realita je nicméně taková, že v řadě případů dochází k výkonu práce ze strany zaměstnance bez poskytování takové náhrady (zaměstnanci i zaměstnavatelé přemýšlejí v této souvislosti podle hesla "něco za něco", ačkoliv přímou právní oporu pro takový postup najít nelze). Současná právní úprava by tak měla stát na zásadě, že závislá práce musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele ve smyslu § 2 odst. 2, § 151 a § 346b odst. 2 novely.

K 1. 10. 2023 byla novela zákoníku práce doplněna o výše zmíněný § 190a upravující náhradu při výkonu práce na dálku. Do 1. 10. 2023 byla *de facto* možná pouze náhrada skutečně prokázaných nákladů (tím se rozumí snížení hodnoty majetku zaměstnance) způsobem, který odpovídá daňovým předpisům. Nyní se předpokládají následující možnosti a to:

- **Úhrada skutečně prokázaných nákladů** – náklady musí být prokázány způsobem odpovídajícím daňovým předpisům. Zaměstnavatel je tak povinen hradit zaměstnanci náklady, které tomuto **prokazatelně** vzniknou. Tyto náklady se nezahrnují do mzdy nebo platu. Právě s ohledem na skutečnost, že je v současné době výpočet náhrad nákladů prakticky poměrně složitý a i nákladný, přišlo ministerstvo s variantou paušálu.
- **Paušální náhrada** – na základě písemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele, nebo zaměstnavatele a odborové organizace, případně na základě vnitřního předpisu, v němž tak stanoví zaměstnavatel, je možné místo náhrady skutečně prokázaných nákladů poskytnout paušální náhradu ve výši stanovené právními předpisy.

Dnem 1. 1. 2024 také nabyla účinnosti vyhláška o **stanovení výše paušální částky náhrady nákladů** při práci na dálku **pro rok 2024**. Ve Sbírce zákonů byla publikována pod č. 397/2023 Sb. V této MPSV stanovilo, že paušální částka náhrady nákladů při práci na dálku podle § 190a

⁷⁰ BĚLINA, M. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Velké komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8., str. 896

odst. 1 písm. b) novely zákoníku práce činí **4,50 Kč za každou započatou hodinu** výkonu práce na dálku; vyjma zaměstnanců odměňovaných platem (§ 109 odst. 3 novely) může být paušální náhrada zaměstnavatelem (vnitřním předpisem, dohodou se zaměstnancem či v dohodě s odborovou organizací) přiznána i vyšší. Náhrada je splatná v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž na ni zaměstnanci vzniklo právo. Pokud bylo zmíněno přiznání náhrady nad úroveň paušálu, nutno si položit otázku, zda bude podléhat dani z příjmu, nebo ne. Bude podléhat odvodům? V tomto ohledu by se náhrada platit nemusela, ale s ohledem na skutečnost, že došlo i ke změně zákon o dani z příjmu, kde se říká, že náhrada nad vyhlášku bude příjem, pak proběhne standardními odvody. Nedává tak příliš smysl zaměstnanci na náhradách přidávat.⁷¹

Paušál obsahuje náklady, které by zaměstnanci mohly vzniknout.⁷² Ze strany zaměstnavatele bude nutné vést evidenci doby, kdy zaměstnanci vykonávají práci na dálku, a podle této doby vypočítat výši paušální náhrady nákladů. Výpočet bude vycházet z výpočtu stanoveného v zákoníku práce v § 190a odst. 4 (potažmo z vyhlášky MPSV⁷³). Paušální částku stanovuje MPSV na základě údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu. Vychází z aktuálních cen a průměrné spotřeby plynu, elektřiny, pevných paliv, dodávek tepla (dálkové vytápění) a centralizovaného poskytování teplé vody, odvozu komunálního odpadu atp.⁷⁴ Pokud by ale zaměstnavatel nevedl evidenci hodin opracovaných na dálku jeho zaměstnancem, nebude pro něj možné určit výši nároku na náhradu nákladů.⁷⁵ **Ve výsledku se tak nabízí tři možnosti:**

1. Zaměstnavatel nahradí náklady buď ve výši, kterou zaměstnanec náležitě prokázal,⁷⁶
2. nebo zvolí formu výpočtu dle vyhlášky MPSV⁷⁷ a konečně

⁷¹ Vyhláška č. 397/2023 Sb.

⁷² § 190a odst. 6

⁷³ Vyhláška č. 397/2023 Sb.

⁷⁴ § 190a odst. 3

⁷⁵ GLOGAR, M. Vyhláška o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku. Právní prostor. 2024, roč. 2024, č. 3, s. 3

⁷⁶ Novela zákoníku práce zachovává i možnost náhrady nákladů ve skutečné výši prokázané daným zaměstnancem (§ 190a odst. 1 písm. a) ZPr)

⁷⁷ Vyhláška č. 397/2023 Sb.

3. se zaměstnancem si předem písemně sjedná, že mu náhrada nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nepřísluší.

Zůstává otázkou, jaký model se zaměstnavatel rozhodne upřednostňovat.

Dohody

Pokud se podíváme také na **práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, pak se na tuto práci dle § 77 odst. 2 novely nevztahují následující ustanovení a instituty (resp. zde nacházíme tyto části zákona č. 281/2023 Sb., které se vylučují pro účely dohod):

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) skončení pracovního poměru,
- e) odměňování,
- f) cestovní náhrady a náhrady po dle § 190a zákoníku práce

“Škrta” se tedy úprava pracovní doby (jinými slovy došlo k zúžení taxativního výčtu institutů, které se na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nepoužijí) to znamená pro dohody o provedení práce o pracovní činnosti. Zaměstnavatel tak má povinnost rozvrhnout pracovní dobu stejně jako v pracovním poměru a platí všechna ustanovení a všechny instituty, které novela zná pro pracovní poměr (to znamená rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, přestávky a doby nepřetržitého odpočinku). Musí tak v plném rozsahu reflektovat úpravu pracovní doby. Smluvní strany se mohou dohodnout na použití některých vyloučených ustanovení. S účinností k 1. 10. 2023 se tak na tyto právní vztahy plně vztahuje právní úprava pracovní doby a doby odpočinku a překážek v práci na straně zaměstnance. S účinností k 1. 1. 2024 i dovolené. **Zaměstnancům pracujícím na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce** nadále **nepřísluší** cestovní náhrady a nově ani **náhrady nákladů při výkonu práce na dálku** podle § 190a zákona č. 281/2023 Sb., nebude-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána.⁷⁸

⁷⁸ PICHRT, J. *Pracovní právo*. Academia iuris (C. H. Beck). V Praze: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, aktualizované vydání k 1. 1. 2024 dostupné z: <https://1413213187.rsc.cdn77.org/media/productattachment/0/2475/AI27APracovnipravoAKTUALIZACE2024.pdf>

Příplatky

Ohledně příplatků lze stručně uvést, že v § 138 zákona č. 281/2023 Sb. je zavedení příplatků k práci na základě dohod ve svátek (§ 115), noční práce (§ 116), ztížené pracovní prostředí (§ 117), sobota a neděle (§ 118). Otázka, která není vyřešena, jsou zavedené jen mzdové příplatky. Jak to ovšem bude s platovými příplatky, zůstává otázkou.

7.5.1 Úhrada nákladů

Pokud někomu dám paušální náhradu, neznamená to, že mu náleží.⁷⁹ To znamená, že zatížil-li zaměstnanec věc třetí osoby, např. spotřeboval proud, ale neplatí jej, pak tedy ve chvíli, kdy ho neplatí, jak je možné, že tento zaměstnanec dostane náhradu. Zákon by dle názoru autorky měl řešit situace, aby náhrada náležela tomu, komu skutečně vznikla újma, tedy tomu, jehož majetek se zatěžuje a snižuje se jeho hodnota. Jako možné řešení výkonu práce na dálku by se jevilo dát do dohody prohlášení o tom, zda je zaměstnanec vlastníkem, v nájmu, anebo v podnájmu. Jestliže zaměstnanec nebude vlastníkem, poskytne zaměstnavateli svolení ten, kdo vlastníkem je o tom, že tam jeho zaměstnanec může právě jeho práci vykonávat. Tato prohlášení by pak musel zaměstnanec v případě, že by si je tento vyžádal, donést. Stejně tak by v tomto bylo zaneseno, že když zaměstnanci dá zaměstnavatel finanční částku (náhradu), tak on tuto odevzdá tomu, komu náleží.

Zákonodárce si musí být vědom, že náklady vznikají, neboť stále platí, že **závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele** a toto nelze změnit. Avšak kdyby bylo v zákoně zakotveno, že v určitém rozsahu toto platit nemusí, protože zaměstnanec má dvě varianty:

- a) bude na pracovišti, kde má plně vybavené pracoviště a tam bude pracovat,
- b) anebo si může zvolit, kdy mu zaměstnavatel řekne, že bude vykonávat práci z bydliště, je to jeho volba (tzn., že zaměstnavatel ho k tomu nenutí).

Tím, že dochází na pracoviště jen v nějakém rozsahu, nebo je z domova jen v nějakém rozsahu, kvantifikuje to, co se dá dle názoru autorky spočítat – tedy čas, kolik ušetří. Čas se dá přepočítat na peníze, tedy na to, kolik ušetří tím, že nemusí jet do práce. Ani ne tak za dopravu jako za opotřebení oblečení. Zde si můžeme říci, že v rozsahu xx hodin za měsíc/za týden se nemusí platit, a právě v tom lze spatřovat ten benefit. Z hlediska zákona nedochází k porušení principu,

⁷⁹ Zde by si autorka dovolila odkázat na možnost bezdůvodného obohacení podle § 2991 OZ

neboť náklady zaměstnavatel stále nese. Zde jde o to, že zaměstnanec tak vlastně nemá zatížen majetek víc, než je benefit, který z toho získá. Jsou případy, kdy zaměstnanec vykovává práci stále, to platit zaměstnavatel musí. Vedle toho je ale i ten princip, že mu to platit nemusí, protože to je benefit. Je to na náklady zaměstnavatele, ale tak proč to tedy nebudou mít „dohodáři“. Je to z toho důvodu, že když se podíváme právě do novely, tak „dohodáři“ mají náhrady za výkon práce z domova stejně vyloučené jako cestovní náhrady.⁸⁰ To znamená, že říkáme, že je to závislá práce, snažíme se to připodobnit k pracovnímu poměru novelou, ale v novele vyčteme, že vlastně peníze za to tento nedostane (ty, co mu budou zvyšovat náklady).

8. Stravenkový paušál

S účinností od 1. 1. 2024 dochází v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, k řadě změn v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Změny jsou jak na příjmové straně u zaměstnanců, tak na výdajové straně u zaměstnavatelů. V ZDP jsou definovány tři formy poskytování stravování zaměstnancům. Pro všechny formy stravování novela ZDP s účinností od 1. 1. 2024 zavádí v ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) ZDP jednotný pojem „**příspěvek na stravování**“. Záměr zákonodárce je pak podrobně popsán v důvodové zprávě k předložené novele ZDP⁸¹ a rovněž v odůvodnění přijatých poslaneckých pozměňovacích návrhů.⁸² Za zaměstnanecký benefit je pak považováno plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci nad rámec odměny za práci, které je pro zaměstnance výhodné, resp. přináší nějaký využitelný přínos či prospěch do jeho osobní sféry. Samotné stravování zaměstnanců se vztahuje k povinnosti zaměstnavatele zakotvené v § 236 zákona č. 281/2023 Sb. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směních stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

Z uvedeného je zřejmé, že zaměstnavatel je podle zákoníku práce povinen **umožnit zaměstnancům stravování**, ale nikde se neuvádí, že by zaměstnavatel musel provozovat závodní jídelnu, nebo poskytovat zaměstnancům stravenky. Tento benefit je poskytovaný nad rámec zákona podle interních pravidel. V rámci těchto interních pravidel si zaměstnavatel může

⁸⁰ Viz kapitola 7.5.

⁸¹ Novela byla provedena zákonem č. 349/2023 Sb. publikovaným ve Sbírce zákonů dne 12. 12. 2023, vládní návrh byl předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky jako sněmovní tisk č. 488.

⁸² Komplexní pozměňovací návrh byl přijat na základě usnesení Rozpočtového výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR a neobsahoval odůvodnění, přitom toto odůvodnění je k dispozici na internetových stránkách Ministerstva financí ČR

nastavit podmínky/pravidla, podle kterých bude při poskytování cestovních náhrad postupovat. Pokud bylo v kolektivním předpisu nebo ve vnitřním předpisu dohodnuto stravování zaměstnanců, poskytuje se zaměstnancům stravování, což by měla být, dle názoru autorky, samozřejmost, kterou netřeba upravovat v zákoně. Podle M. Košnara pak příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. Příspěvek lze uplatnit i na další jedno jídlo při směně delší než 11 hodin a povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle § 88 odst. 4 zákona č. 281/2023 Sb.⁸³

9. Bezpečnost a ochrana zdraví

Další slabou stránkou novely je, že v oblasti BOZP nepřináší žádné úlevy. V této souvislosti je třeba brát v potaz, že zaměstnanci pracující z domova jsou ohroženi stejnými riziky, jako zaměstnanci pracující na pracovišti zaměstnavatele. Základní cíl úpravy BOZP je výše zmíněné omezení rizik. Pokud je mj. smyslem omezení rizik ohrožujících zdraví a životy lidí, nutno konstatovat, že zákoník práce pojem riziko uvádí, nicméně není zde definován. Zaměstnavatel musí snižovat potencionální rizika a jejich vznik na minimum. Například skutečnost, že u zaměstnavatele dojde k pracovnímu úrazu, ještě neznamená, že zaměstnavatel nepřijal a neučinil nezbytná opatření – čili nesplnil, co měl. Veškerá rizika nelze vyloučit anebo se jim vyhnout. Je tedy vždy na zvážení konkrétní povahy rizik, jež danou činnost provázejí a na zvážení jejich možných následků či pravděpodobnosti, že nastanou, atd.⁸⁴viz např. rozsudek NSS sp. Zn. 5 As 149/2020 ze dne 8. 10. 2021

Jak uvádí M. Košnar, obecným předpisem v oblasti BOZP je novela zákona č. 281/2023 Sb., konkrétně § 101 až § 108.⁸⁵ Z tohoto také vyplývá zakotvení uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce podle § 1a písm. b) a povinnost zaměstnavatele k vytváření podmínek zaměstnancům pro bezpečný výkon práce ukotvená v § 224 odst. 1.⁸⁶ Zaměstnavatel tak nadále zůstává plně **odpovědný za zajištění bezpečného pracovního prostředí** i pro

⁸³ KOŠNAR, M. In. KOŠNAR, Michael a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem po novele k 1. 1. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-398-1.

⁸⁴ KOŠNAR, M. In. KOŠNAR, Michael a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem po novele k 1. 1. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-398-1

⁸⁵ Tamtéž

⁸⁶ Tamtéž

zaměstnanec pracující mimo jeho prostory. Zaměstnavatel tedy má zakázáno přenášet náklady spojené s oblastí BOZP na zaměstnanec, což deklaruje odst. 6 a navazuje na úpravu § 346b odst. 2. Se zaměstnanci však bude navíc nově povinen sjednat, jak bude BOZP zajišťovat a kontrolovat, aniž by mu zákonodárce poskytl jakákoli vodítka k obsahu takové dohody. Zaměstnavatel má podle J. Habloviče povinnost zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci.⁸⁷ Pokud distančně pracující zaměstnanec pracuje sám ve svém bydlišti, tuto povinnost není zaměstnavatel schopen vykonávat. Prvním problémem spatřuje J. Hablovič v tom, že zaměstnavatel se nemusí dozvědět o vzniku této potřeby poskytnout první pomoc. Další problém spatřuje v jejím efektivním poskytnutí v případě velké vzdálenosti mezi distančním pracovištěm a pracovištěm zaměstnavatele.⁸⁸

Další otázkou, která nebyla v rámci zajišťování požadavků BOZP zcela dořešena, je problém na úrovni ústavního pořádku České republiky, konkrétně zásada **nedotknutelnosti obydlí**.⁸⁹ Dle nálezu Ústavního soudu je „*domovní svoboda jako ústavně zaručené právo plynoucí z čl. 12 Listiny svou povahou a významem spadá mezi základní lidská práva a svobody, neboť spolu se svobodou osobní a dalšími ústavně zaručenými základními právy dotváří osobnostní sféru jedince, jehož individuální integritu, jako zcela nezbytnou podmínku důstojné existence jedince a rozvoje lidského života vůbec, je nutno respektovat a důsledně chránit.*“⁹⁰ Jestliže je obydlí nedotknutelné a není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí, jak bude zaměstnavatel provádět kontroly, když je zapovězen svévolný vstup cizí osoby do obydlí bez souhlasu osoby, která v tomto obydlí bydlí. Tedy tento princip brání zaměstnavateli provádět kontroly dodržování pracovní doby, plnění pracovních úkolů, dodržování pravidel BOZP atd. Zaměstnavatel však může využít možnosti vytvoření interních pravidel. V těchto se zaměstnanec zaváže k tomu, že na domácí pracoviště umožní vstup zaměstnavateli anebo osobě jím pověřené za účelem plnění úkolů v prevenci rizik s cílem kontroly stavu BOZP,

⁸⁷ Ustanovení § 103 odst. 1 písm. j) ZPr

⁸⁸ HABLOVIČ, J. *Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. Online. AUC IURIDICA. 2021, roč. 67, č. 2, s. 37-47. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.10>. [cit. 2024-02-11].

⁸⁹ Čl. 12 odst. 1 LZPS: „Obydlí je nedotknutelné. Není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí.“; Čl. 8 EÚLP: „Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.“

⁹⁰ *Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu: Č.j.: III. ÚS 287/96*. V čísle vydání (svazku) 8 ročník 1997, str. 119. 1997., [cit. 2023-12-30] Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/4/31487/1/2>

nedohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel jinak.⁹¹ Pokud připustíme, že zaměstnanec se vstupem pověřené osoby do svého obydlí bude souhlasit, bude na místě klást si otázku, jak bude samotná kontrola vypadat. Bude muset být prováděná pravidelná revize elektrických zařízení? Budou snad zaměstnanci nuceni, aby černožlutou páskou označili prodlužovačku procházející přes pokoj anebo situace až ad absurdum, kdy by vadily hračky poházené na zemi, neboť hrozí, že o ně zaměstnanec může zakopnout a přivodit si tak zranění? Případná fotodokumentace místa taktéž nemusí nic znamenat a ani neprokazuje vhodnost místa k výkonu práce na dálku. A pokud podle § 101 odst. 6 platí, že je zaměstnavatel povinen hradit veškeré náklady spojené se zajištěním BOZP a nesmí je ani nepřímo přenášet na zaměstnance, znamená to, že nebezpečné zásuvky pojede k zaměstnanci domu opravit na své náklady? Nejinteligentnější řešení, jak splnit podmínky vůči inspekci, je mít ze strany BOZP zpracované technické parametry pracoviště zaměstnance, resp. toho, jak to má správně u zaměstnance při práci z domova vypadat. Zaměstnanec dostane tyto parametry před podpisem dohody, aby si zkontroloval, zda jeho pracoviště vyhovuje a podepíše. Zaměstnavatel pak bude krytý před inspekcí, že splnil, co měl. Toliko závěrem kapitoly několik úvah, otázek a možných řešení, které si v minulosti zákonodárce nepoložil, protože jej nenapadly, ale napadnout měly.

10. Výkon práce na dálku

Zde bylo navrhováno § 241a novely doplnit. Podle původního znění totiž zaměstnanec, který pečuje o dítě (původně do 15 let) do 9 let, může požádat zaměstnavatele o výkon práce z domova. Spadají sem i osoby, které pečují o osoby ve stupni závislosti podle zák. o sociálních službách a těhotné ženy. Pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví, musí písemně zdůvodnit, proč zaměstnanci nevyhovuje.⁹²

Novela má směřovat ke sladění pracovního a soukromého života. Nicméně autorka si o tomto opatření myslí, že jde proti tomuto. Pokud je v zákoně takovéto vágní pravidlo, které říká, že člověk, který přijde do práce první den a je ve zkušební době, si může požádat, že chce vykonávat práci z domova, nemůže toto v praxi obstát. Bude se tedy stávat, že onen nový zaměstnanec vůbec nic neumí, a ihned první den udělá to, že si požádá o výkon práce z domova.

⁹¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Metodika řízení práce prováděné formou home office*. Online. 2017. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1. [cit. 2023-12-30].

⁹² Např. pro vážné provozní důvody.

Není zde ani žádný časový odstup, není zde ani počet dnů kdy si může žádat, zkrátka může si požádat a zaměstnavatel mu tak musí písemně odůvodnit, proč mu nevyhoví. V původním návrhu bylo uvedeno: „*můžu mu nevyhovět jenom tehdy když*“. Tedy teď mu zaměstnavatel může nevyhovět vlastně kdykoli, ale musí své rozhodnutí písemně zdůvodnit. V konečném důsledku zaměstnanec nemůže zaměstnavatel ani propustit, což ano, nebylo by to správné, ale on nemůže, protože by se dopustil diskriminace – například z důvodu pohlaví. Dle názoru autorky takovéto opatření spíše eliminuje lidi z pracovního trhu, protože jasně nastavená pravidla jsou lepší než neurčitá povinnost.

11. Kritické zhodnocení novely zák. č. 281/2023 Sb.

Tato novela doznala mnoha změn, ale rovněž i mnoho potencionálních šancí na změnu promarnila či její potenciál dostatečně využila a snažila se tak dojít ke kompromisu.

Náhrady nákladů jsou v celku logické a dávají smysl, paušál se jeví jako rozumné řešení (byť mít jiný režim pro „dohodáře“ a zdanění prokázaných nákladů zdá se zbytečné). Dále bude nutné uzavřít **dohodu o výkonu práce na dálku** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem **v písemné formě** (nestačí tak již úprava ve vnitřním předpisu), přičemž nejsou stanoveny povinné náležitosti této smlouvy. Nabízí se tak otázka k zamyšlení, co je to tedy za dohodu, která nemá žádnou náležitost.⁹³ Je to věta, že zaměstnanec vykonává práci z domova, nebo na dálku nebo něco takového? Problémy tak v budoucnu lze očekávat během určování místa výkonu práce na dálku.

S místem výkonu práce na dálku se pojí i **požadavek způsobilosti** tohoto místa – domácího pracoviště. Toto místo musí splňovat veškeré požadavky na výkon bezpečné práce, hygienické standardy a oblast požární ochrany. K oblasti BOZP (konkrétně zaměřeno na ust. § 101 novely) pak lze jen konstatovat, že šance na úpravu této oblasti byla promarněna a je absolutně mimo realitu. Aby tomu bylo učiněno za dost, přechází tuto situaci komentář v důvodové zprávě jen zcela tiše, což je dle názoru autorky špatně.

V několika málo bodech téma vhodně shrnul J. Pichrt tak, že:

- *Pracovněprávní předpisy neobsahují ucelený institut upravující výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Jedinou specifickou dílčí úpravu pro určité případy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele obsahuje § 190a ve spojení s § 317 novely.*

⁹³ Je zde vyloučeno užití inominátní (typově nepojmenované) smlouvy podle § 1746 OZ

- *Práce mimo pracoviště zaměstnavatele může být vykonávána jak v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem, tak v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám.*
- *Zaměstnavatel nemá při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele žádné úlevy, jde-li o povinnosti podle předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.*
- *Podkladem pro výkon práce na dálku v bydlišti zaměstnance musí být vždy písemná dohoda zaměstnance a zaměstnavatele.*
- *Při výkonu práce z bydliště je třeba reflektovat i práva třetích osob.*
- *Zaměstnanci náleží v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele kompenzace nákladů, které mu v důsledku výkonu práce vznikly, ledaže bylo dohodnuto jinak. Částečně odlišná pravidla jsou stanovena pro zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práva na náhradu nákladů se zaměstnanec nemůže vzdát.⁹⁴*

Rozšiřují se ale pravomoci inspektorátu práce. Nově může inspektorát práce vstoupit na místo výkonu práce na dálku. Tím se rozumí i místo bydliště zaměstnance. Vstup inspektora je však podmíněn souhlasem samotného zaměstnance nebo jiných osob, které zde bydlí. Jako nedostatečně propracovanou oblastí jsou tak rovněž místa výkonu práce na místech, kde zaměstnanec není vlastníkem. S tím souvisí i to, že zákon neřeší situace, jak zajistit, aby náhrada nákladů náležela tomu, komu skutečně vznikla újma, tedy tomu, jehož majetek se zatěžuje a snižuje se tak tím jeho hodnota.

⁹⁴ PICHRT, J. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, aktualizované vydání k 1.1.2024 dostupné z: <https://1413213187.rsc.cdn77.org/media/productattachment/0/2475/AI27APracovnipravoAKTUALIZACE2024.pdf>

Závěr

Připomínky a návrhy/náměty *de lege ferenda* byly zakomponovány přímo do jednotlivých kapitol, nicméně závěrem nutno podotknout následující.

V úpravě podle zákona č. 262/2006 Sb. bylo možno výklad pojmu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele nalézt toliko v ustanovení § 317 ZPr. Je rovněž zajímavé, že MPSV mělo za to, že výkon práce na dálku je jako výkon práce z domova. Tedy že všichni pracují na home office, ale víme, že tak to není. Výkon práce na dálku znamená, že existují obchodní cestující a že je mnoho osob, jež nemají žádné pracoviště a ani ho nepotřebují. Nevykonávají práci z domova. Novelu však napsali tak, že byla napsána na ty osoby, jež pracují z domova. Práci mimo pracoviště zaměstnavatele se nerozumí pouze a výlučně práce z domova, ale například i práce zaměstnanců nevyžadující pravidelné pracoviště u zaměstnavatele. V současném znění novela reguluje jen výkon práce tzv. domácích zaměstnanců, tj. pracovníků, kteří z domova pracují dlouhodobě, rozvrhují pracovní dobu. Úprava vztahující se ke střídání práce z pracoviště zaměstnavatele s výkonem práce z domova se zaměstnavatelem v jím určené pracovní době zcela chybí. Novela se rovněž nezabývá souladem s evropským právem a směrnicemi, které transponuje.

Za nejvíce problémovou oblast novely označuje autorka oblast BOZP. V tomto zákoně bylo potřeba vyřešit například otázku nedotknutelnosti obydlí.⁹⁵ Pokud jde o veřejný prostor, v němž se hovoří o problémech s vyjížděnkou dojížděnkou za prací (znečišťováním životního prostředí atp.),⁹⁶ je na místě konstatovat, že práce z domova by mohla eliminovat (do jisté míry) potřebu lidí využívat osobní automobily a stavět výškové budovy za účelem vytvoření kanceláří. Tím ubírat zalesněnou plochu. Dle názoru autorky se zákonodárci měli během tvorby novely zaměřit na to, jak zabránit tomu, aby zaměstnanec nebyl při výkonu práce nadbytečně izolován z pracovního kolektivu. Zároveň se zaměřit i na to, jak by samotné pracoviště mělo vypadat, když se v tomto prostoru budou nacházet např. rodinní příslušníci, spolubydlící apod. a zdali se skutečně musí jednat o místo, kde zaměstnanec žije a zdržuje se trvale.

Pojmy jako distanční práce, distanční teleworking, home office a home office a teleworking – obecně práce prostřednictvím moderních technologií může být z domova, může být na dálku.

⁹⁵ Čl. 12 odst. 1 LZPS: „Obydlí je nedotknutelné. Není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí.“; Čl. 8 EÚLP: „Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.“

⁹⁶ Kdy stále většina lidí nevyužívá hromadnou dopravu.

Je to taková různá kompenzace různých věcí. To vede autorku k podstatnému bodu a to tomu, že není možné napsat úpravu, která by řešila všechny tyto věci najednou. Jeden paragraf celý problém nevyřeší. Pokud si čtenář například porovná starý zákoník práce (zákon č. 29/1920 Sb.) a srovná si s § 267 zákona č. 65/1965 Sb. a § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zjistí, že jsou v podstatě úplně stejné. Z toho autorka dovozuje, že MPSV žádným způsobem příliš v tomto ohledu nepostupuje a staví na § 267 zákoníku práce z roku 1965, který ale reaguje na úpravu z roku 1920, kde byly domáctější zaměstnanci, kteří v příhraničí manuálně vyráběli. Nemůže být tedy překvapující, pokud není dost dobrý pro stávající situace výkonu práce prostřednictvím moderních technologií. Zajímavé je, že když se přijímal zákoník práce č. 262/2006 Sb. a nahlédne se do důvodové zprávy, tak k § 317 se říká, že to je ustanovení, které se nově přijímá k regulaci výkonu distanční práce. Paragraf předchozí úpravy tedy pouze předělali. Jako přínosné by se mohlo jevit například vytvoření více kategorií. Příkladem autorka uvádí slovenský zákoník práce, který má paragraf jak pro teleworkin, tak i pro homeworking.

K této novele se sešlo několik desítek připomínek, které by bylo zajímavé projít a zhodnotit. Nicméně na to zde již dán prostor není a bylo by vhodnější toto téma samostatně rozebrat. Nezbyvá než uzavřít, že ani tato novela se bohužel neoprostila od inspiračního zdroje z 19 let 20. století. Nepřináší tak nic převratného a šokujícího. Pouze reflektuje existující realitu a dává jí formu. Bohužel ne příliš dobře. Co by dle názoru autorky mohlo být přínosné, je podívat se na jiné evropské země, jak k práci z domova přistupují. Jako příklad uvádí M. Štefko polskou úpravu co do povinnosti zaměstnance evidovat pracovní dobu i výsledky práce⁹⁷, anebo na zmíněnou právní úpravu Slovenska.

⁹⁷ ŠTEFKO M. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Velké komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8., str. 1411

Resumé

The comments and suggestions/ideas *de lege ferenda* have been incorporated into the individual chapters of this thesis, however, the last comment is as follows.

In the regulation under Act No. 262/2006 Coll., the interpretation of the concept of performing work outside the employer's workplace could only be found in the provisions of Section 317 of the Labour Code. It is also interesting to note that the Ministry of Labour and Social Affairs considered the performance of telework to be the performance of work from home. That is to say that everyone works at the home office, but we know that this is not the case. The performance of telework means that there are business travellers and that there are many people who do not have a home office and do not need one. They don't perform work from home. However, the amendment was written in such a way that it was written for those persons who work from home. Working away from the employer's workplace does not mean working solely and exclusively from home, but includes, for example, work by employees who do not require a regular workplace with the employer. In its current wording, the amendment regulates only the work of so-called homeworkers, i.e. workers who work from home for long periods of time and schedule their working hours. The regulation relating to the alternation of work from the employer's workplace with the performance of work from home with the employer during working hours determined by the employer is completely absent. The amendment also fails to address compliance with European law and the directives it transposes.

The author identifies the most problematic area of the amendment as the area of OSH. In this law, it was necessary to resolve, for example, the issue of the inviolability of dwellings. As far as public space is concerned, where the problems of commuting (pollution, etc.) are discussed, it is fair to say that working from home could eliminate (to some extent) the need for people to use cars and build high-rise buildings to create offices. Thus taking away wooded area. In the author's opinion, during the drafting of the amendment, the legislators should have focused on how to prevent the employee from being unnecessarily isolated from the work team while working. At the same time, they should also focus on what the workplace itself should look like when e.g. family members, roommates, etc. are present in the workplace and whether it really has to be a place where the employee lives and stays permanently.

Terms like telecommuting, teleworking, home office and home office and teleworking - in general, working through modern technology can be from home, it can be remotely. It's kind of

a different compensation for different things. That leads the author to a fundamental point, and that is that it is not possible to write a regulation that addresses all of these things at once. One section is not going to solve the whole problem. If the reader, for example, compares the old Labour Code (Act No 29/1920 Coll.) and compares Section 317 of Act No 262/2006 Coll. and Section 267 of Act No 65/1965 Coll., he will find that they are basically exactly the same. From this, the author concludes that the Ministry of Labour and Social Affairs is not making much progress in this respect and is building on section 267 of the 1965 Labour Code, which, however, responds to the 1920 regulation, where workers who were domesticated in the border area were manufactures. So it cannot be surprising if it is not good enough for the current situation of performing work through modern technology. Interestingly, when the Labour Code No. 262/2006 was adopted and one looks at the explanatory memorandum, it says on Section 317 that this is the provision that is newly adopted to regulate the performance of telework. So, the section of the previous amendment was merely redrafted. For example, the creation of more categories would appear to be beneficial. The author gives as an example the Slovak Labour Code, which has a section for both teleworking and homeworking.

There were several dozen comments on this amendment, which would be interesting to review and evaluate. However, there is no space for that here and it would be more appropriate to discuss this topic separately. We can only conclude that, unfortunately, this amendment has not abandoned its source of inspiration from the 19th century. Thus, it does not bring anything revolutionary and shocking. It merely reflects existing reality and gives it form. Unfortunately, not very well. What the author thinks might be useful is to look at how other European countries approach working from home. As an example, M. Štefko mentions the Polish regulation regarding the obligation of employees to record working hours and results of work , or the aforementioned Slovak legislation.

Seznam použitých zdrojů

Knížní publikace

ADAMCOVÁ, Karolina; SOUKUP, Ladislav. *Prameny k dějinám práva v českých zemích*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 362 s. ISBN 978-807380-271-4

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

BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 3

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání: Doplněk, 2004, ISBN 80-7239-173-9)

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.

JAKUBKA Jaroslav. *Zákoník práce 2011 s výkladem*. Praha: GRADA PUBLISHING, a.s. 2011, ISBN 978-80-247-3812-3

KADLECOVÁ, Marta; SCHELLE, Karel; VESECKÁ, Renata; VLČEK, Eduard. *Vývoj Českého soukromého práva, 1. Vyd.* Praha: Eurolex Bohemia s.r.o., 2004, ISBN 80-86432-83-1

KOŠNAR, Michael a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem po novele k 1.1.2023 a 1.1.2024*. 17. aktualizované vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-398-1.

KUBÍNKOVÁ Marcela a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Sondy s.r.o. 2006, ISBN 80-86846-15-6

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

VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-534-3.

Právní předpisy

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.
- Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů viz. § 74 odst. 2 Sněmovního tisku 423/0
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.
- Sněmovní tisk 423/0: Novela z. – zákoník práce – EU. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227244>
- Ústavní zákon 2/1993 Sb. Čl. 12 listiny
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb.
- Zákon 281/2023 Sb.
- Zákon č. 311/2001 Z.z.
- III. ÚS 287/96

Internetové zdroje a články

- *Čeká se na novelu zákoníku práce.* Podnikatel.cz [online]. [cit. 2024-01-01].
 - Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/ceka-se-na-novelu-zakoniku-prace-senat-chce-zmeny-dotknou-se-i-dohodaru/anketa-1270/>
- GLOGAR, Martin. *Vyhláška o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku.* Právní prostor. 2024, roč. 2024, č. 3, s. 3.
- JOUZA, Ladislav. *Novela zákoníku práce 2023 – jaké jsou její nejdůležitější novinky?* In *advokatnidenik.cz* [online]. [cit. 2023 04 15].
 - Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/09/22/novela-zakoniku-prace-2023-jake-jsou-jeji-nejdulezitejsi-novinky/>
- MORÁVEK, Jakub a Jan PICHRT. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době* [online]. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. Praha: Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun, 2022 [cit. 2023-08-13]. ISBN 978-80-7630-025-5.
 - Dostupné z: MORÁVEK_2023_PrP_ebook.pdf (2.377Mb)
- SUCHÁ, B., SUCHANOVÁ, K., FELCMANOVÁ, M. *Návrh právní úpravy práce z domova.* In *ey.com* [online]. 2021, 8. 3. 2021. [cit. 2023-08-13].
 - Dostupné také z: https://www.ey.com/cs_cz/tax/tax-alerts/2021/navrh-pravni-upravy-prace-z-domova

- *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců: II.3 Závislá práce* [online]. [cit. 2023-08-22].
 - Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/II3Zavislaprace>
- *ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z HODNOCENÍ DOPADŮ REGULACE: k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.* In:
 - Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227247>
- STONJEK, P. Koronavirus – šance přenést část nákladů závislé práce na zaměstnance? In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2023 04 23]
 - Dostupné z <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.12>
- SUCHÁNEK, Pavel; PODROUŽEK FRYŠAROVÁ, Eva a ILIOPULU, Margarita. *Pracujeme tak, jak jíme.* Praha, 2023. ISBN 978-80-908941-0-5.

Seznam ostatních zdrojů:

- Materiál návrhu (včetně důvodové zprávy) zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. j. 87/23.
 - Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCQUH48T8/>
- Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další, č. j. 87/23.
 - Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>
- Platné znění (s vyznačením navrhovaných změn a doplnění) návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. j. 87/23.
 - Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCQUH4E5R/>
- Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR., 2019 Online. In:
 - Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf. [cit. 2024-03-15].