



Nová pravidla pro práci na dálku v novele zákoníku práce

Zdroj: shutterstock.com

V pracovněprávní oblasti nás v příštích měsících čekají zásadní změny. Je připravena novela zákoníku práce č. **262/2006 Sb.** (dále ZP), která zapracovává některá doporučení obsažená ve směrnících Evropské unie. Jedná se o směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o směrnici 2019/1152 o transparentních předvídatelných pracovních podmínkách. S účinností novely se počítá ve dvou termínech: u většiny ustanovení to bude od prvního dne druhého měsíce od uveřejnění ve Sbírce zákonů a ustanovení týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr od 1. ledna 2024.

Změna v označení

V poslední době se značně rozšířila – i s ohledem na pandemii covidu - práce z domova (home office). Nová právní úprava § 317 ZP vychází nejen z požadavků a potřeb praxe, ale i z dřívějšího návrhu na novelu ZP v roce 2018. Podle ní se budou posuzovat nejen pracovněprávní vztahy, které bude zaměstnanec realizovat při práci z domova, ale i v dalších formách práce na dálku, jako je např. z chaty nebo jiného místa. Z toho důvodu se v novele upouští od označení „práce z domova“ (home office) a uvádí se pojem „práce na dálku.“

Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o umožnění výkonu práce na dálku. Zaměstnavatel nebude povinen vyhovět ve všech případech. Jedině tehdy požádá-li o tuto formu pracovního zapojení zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, těhotná zaměstnankyně a zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o osobu závislou na pomoc jiné fyzické osoby. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, bude povinen písemně odůvodnit její zamítnutí, např. pro vážné provozní důvody.

Písemná dohoda

Předpokladem pro práci na dálku bude písemná dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem. Může být sjednána samostatně jako forma právního jednání nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

- označení místa nebo míst výkonu práce na dálku,
- způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly,
- rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem,
- dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá

Důležitý bude údaj o rozvržení pracovní doby, zda si rozvrh provede zaměstnanec sám nebo zaměstnavatel. Možná je i kombinace v jednotlivých dnech, např. u pružné pracovní doby podle § 85 ZP.

V dohodě by měl být rovněž uveden (není to povinnost) způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně průběžné kontroly místa výkonu práce.

Úhrada nákladů

Zaměstnavatel bude povinen hradit náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce a budou v souvislosti např. se spotřebovanou energií apod. Jedná se např. o náklady jako je plyn, elektřina, pevná paliva, dodávka tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávka vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu. Úhrada bude stanovena paušální částkou. Jiné, zejména nahodilé náklady, bude za účelem náhrady zaměstnanec zaměstnavateli nadále prokazovat.

Nová úprava má za účel praxi nahrazování nákladů administrativně zjednodušit. Výchozí hodnota paušální částky bude stanovena zákonem a poté upravována prováděcím právním předpisem (vyhláškou) v pravidelném či mimořádném termínu podle vývoje dotčených ukazatelů, tj. úhrnu cen dotčených komodit a služeb.

Paušální částka bude vycházet z údajů o spotřebě jedné dospělé osoby v průměrné domácnosti v ČR za 1 hodinu na základě údajů zjištěných a zveřejněných Českým statistickým úřadem. Mezi náklady, u kterých lze odůvodněně předpokládat lineární spotřebu, patří spotřeba plyných paliv, tuhých paliv a tepelné energie. Mezi náklady, u kterých se nepředpokládá lineární spotřeba, patří náklady na elektrickou energii, dodávky vody, odvádění odpadních vod kanalizací a sběr pevných odpadů.

Paušální částka činí 2,80 Kč za započatou hodinu práce. Zaměstnanci zaměstnavatele, který je tzv. podnikatelského charakteru, může být poskytována paušální částka vyšší. Ministerstvo práce a sociálních věcí bude oprávněně měnit vyhláškou výši paušální částky.

Skončení práce na dálku

Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Byla-li dohoda o práci na dálku uzavřena podle § 241 odst. 3, ZP, zaměstnavatel může závazek z této dohody vypovědět pouze z vážných provozních důvodů nebo neumožňuje-li to povaha vykonávané práce.

Jedná se o případy, kdy o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele požádala písemně zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který sám převážně dlouhodobě pečuje o zdravotně postiženou osobu závislé na pomoci jiné osoby a zaměstnavatel vyhověl této žádosti.

Kontakt s pracovištěm

Nedostatek současné právní úpravy spočívá v tom, že zaměstnavateli neukládal povinnost umožnit zaměstnanci kontakt s pracovištěm zaměstnavatele nebo se spoluzaměstnanci. Nová úprava tento problém odstraňuje. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Protože v případě práce na dálku může mít zaměstnanec pocit izolace, ukládá se zaměstnavateli, aby přijal opatření, která této izolaci zabrání. Příkladem takového opatření je možnost zaměstnance setkávat se v rámci výkonu práce na pracovišti, případně na jiném stanoveném místě, se svými kolegy, za předpokladu, že o to bude mít zaměstnanec zájem (požádá o toto setkání).

Rozvrh pracovní doby

Nové ustanovení § 317 ZP umožňuje na základě dohody se zaměstnavatelem, aby si zaměstnanec pracující na dálku rozvrhнул pracovní dobu sám. Na jeho pracovněprávní vztah se nebudou uplatňovat některá ustanovení ZP týkající se pracovní doby, osobních překážek v práci a odměňování. Délka denní směny však nesmí přesáhnout 12 hodin.

V případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, neužijí se ustanovení ZP stanovící oprávnění zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu a tomu odpovídající povinnosti vypracovat písemný rozvrh, povinnosti zaměstnance být na začátku směny na svém pracovišti, úprava pružné pracovní doby či konta pracovní doby. I pro zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje sám, se však uplatní limity denního a týdenního nepřetržitého odpočinku a přestávek v práci na jídlo a oddech apod.

I nadále bude platit, že zaměstnanci pracujícímu na dálku nebude příslušet mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas nebo náhrada mzdy za práci ve svátek. Účelem této dosavadní i nové právní úpravy je, aby se zamezilo účelovému rozvrhování práce na dobu spadající do těchto dnů.

Otazníky kolem pracovních úrazů

Při práci na dálku se objevuje řada právních problémů, které novela ZP z objektivních a legislativně obtížných důvodů neřeší. V personální praxi a při rozšíření práce na dálku se budou stále častěji objevovat. V rámci komplexnosti výkladu je však vhodné na ně upozornit.

Jedná se např. o uplatňování náhrady škody, kterou utrpěl zaměstnanec pracující na dálku např. v místě svého bydliště. Např. v případě pracovního úrazu tohoto zaměstnance připadají v úvahu mnohé situace, jejichž řešení je poněkud komplikované, a to především z důvodu totožné relevantní právní úpravy jak pro "klasické" zaměstnance, tak i pro tyto zaměstnance. Problémy jsou zejména s důkazním posuzováním, zda se jedná o pracovní úraz či nikoliv, neboť stále přetrvává snaha některých zaměstnanců přenášet odpovědnost za škodu v důsledku mimopracovních úrazů na zaměstnavatele nebo jiný subjekt, který by měl být za náhradu škody odpovědný.

Uvedená situace v nemalé míře také souvisí s omezenou možností kontrolní činnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům, kteří pracují doma. Omezení kontrolní činnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci je na přítěž a prokazování zaměstnance, že si zrovna v uvedeném případě přivodil úraz při nebo pro plnění pracovních úkolů, je poměrně komplikovanou záležitostí. Judikaturou aplikovaný předpoklad, že již vstupem zaměstnance do prostor objektu zaměstnavatele je splněna jedna z podmínek pro případnou budoucí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech, nelze bez dalšího použít i v případě těchto zaměstnanců. Analogicky sice lze pro tyto účely považovat např. bydliště jako místo výkonu práce za "prostor objektu zaměstnavatele" ve smyslu ZP a prováděcích předpisů, avšak v praxi se vyskytují problémy při posouzení rozhodného okamžiku utrpění úrazu, případně unesení důkazního břemene zaměstnance, že se tak stalo právě v době plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním.

Zproštění odpovědnosti

Další problém je omezení možnosti částečné nebo úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za úraz z důvodu prakticky nemožné kontroly zaměstnance v rozhodném okamžiku a s tím spojené možnosti důkazu o např. porušení povinnosti při výkonu práce zaměstnancem.

Bylo by jen ku prospěchu věci, kdyby se zákonodárce problémem zaměstnavatele za škodu utrpěnou zaměstnanci pracujícím doma, zejména odpovědnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání, v budoucí legislativní úpravě zabýval. Vhodnou právní formou by byl zákon o úrazovém pojištění, jehož dřívější účinnost byla zrušena a měla by se připravit jeho nová podoba. Problém by se mohl řešit např. stanovením vyvratitelné právní domněnky, kdy by se za stanovených podmínek presumoval daný úraz jako pracovní, pokud by zaměstnavatel neprokázal opak (např. prokázáním, že v danou dobu zaměstnanec nemohl plnit konkrétní pracovní úkol apod.) Důležitou úlohu by zde mělo mít i vyšetřování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a posudek lékaře.

Jak prokázat pracovní úraz?

Důkazní břemeno prokázání, že k úrazu došlo a že se jedná o úraz pracovní je na zaměstnanci (rozdíl oproti práci konané na pracovišti zaměstnavatele, viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR z 20. listopadu 2001, sp. Zn 21 Cdo 2507/2000). Otázku přímé souvislosti úrazu s plněním pracovních úkolů je třeba posuzovat podle rozsudku Nejvyššího soudu z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda lze k takové souvislosti dospět vzhledem ke vztahu činnosti, při níž k úrazu došlo, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru. V řízení o náhradu škody při pracovním úrazu má poškozený zaměstnanec pracující na dálku důkazní povinnost. Musí prokázat, že utrpěl pracovní úraz, a že mu vznikla škoda. Dále musí prokázat, že existuje příčinná souvislost mezi touto škodou a pracovním úrazem.

Významná je oznamovací povinnost poškozeného zaměstnance podle § 106 odst.4 písm. h) ZP zaměstnavateli, že došlo k pracovnímu úrazu. Nemůže-li tak učinit sám zaměstnanec, měl by to za něj udělat rodinný příslušník, nebo jiná osoba. Ke zjištění skutkového děje vzniku a následků úrazu mohou přispět především svědci. Důležitou roli budou hrát výsledky vyšetření či ošetření provedeného lékařem a lékařská zpráva o tomto vyšetření či ošetření. Záleží pouze na zaměstnanci, zda umožní zaměstnavateli šetření na místě, kde k úrazu došlo, tedy v bytě zaměstnance. Pokud nesouhlasí, nebude to mít vliv na odškodnění. Zaměstnavatel na základě důkazů pak rozhodne, zda se jedná o úraz pracovní a zda nejsou důvody pro zproštění odpovědnosti zaměstnavatele zcela nebo částečně (§ 367 ZP). V praxi se často stává, že zaměstnavatel, v případě pochybností, v případě neochoty zaměstnance spolupracovat při objasňování okolností vzniku úrazu, bude mít tendenci úraz klasifikovat jako nepracovní.

Úraz rodinných příslušníků

V důsledku osobního výkonu práce odpovídá za způsobenou škodu zaměstnavateli samotný zaměstnanec podle pracovněprávních předpisů jako zaměstnanci v obvyklém pracovním poměru. ZP nepředpokládá, že by zaměstnanci při práci pomáhali rodinní příslušníci. Pokud by tomu tak bylo a způsobili by škodu na materiálu svěřeném ke zpracování nebo na zapůjčeném náradí, odpovídal by pouze zaměstnanec, který je v pracovním poměru. Ani úraz, který by zaměstnanci utrpěli při této „pomoci,“ není možné považovat za pracovní. Za způsobenou škodu v důsledku tohoto úrazu by jim odpovídal podle ustanovení občanského zákoníku č [89/2012](#) Sb. o náhradě škody - výhradně jen zaměstnanec pracující na dálku, který jejich pomoci sám používal.

Odvoz materiálu

zaměstnancem pracujícím na dálku od zaměstnavatele nebo sběrný do místa výkonu práce (většinou vlastní bydliště) a odvoz hotových výrobků zpět je nutno považovat za výkon práce, a to bez ohledu na to, v které době k tomu dochází. Protože se jedná o výkon práce, může zaměstnavatel ovlivnit i způsob dopravy těchto materiálů, může vyslovit i zákaz odvozu vlastními vozidly těchto zaměstnanců. V pracovních rádech je možno uvést i výjimky z těchto zákazů nebo příkazů či stanovit jiný způsob dopravy.

Nedodržení příkazu použít stanovený dopravní prostředek k dopravě materiálu nebo výrobků zaměstnancem nebo porušení zákazu používání neveřejných dopravních prostředků povede k úplnému zbavení se odpovědnosti za případný pracovní úraz, který zaměstnanec přitom utrpěl.



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

JUDr. Ladislav Jouza