

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Diplomová práce

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci konané mimo
pracoviště zaměstnavatele**

Matěj Brož

V Plzni, 2024

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Katedra pracovního práva
Studijní program Právo a právní věda

Diplomová práce

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci konané mimo
pracoviště zaměstnavatele

Matěj Brož

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.
Katedra pracovního práva
Fakulta právnická
Západočeská univerzita v Plzni

V Plzni, 2024

Poděkování

Za odborné konzultace a vedení děkuji Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D.

Za cenné zkušenosti a poznatky z praxe, jakož i pomoc při odborném a profesním rozvoji, bez nichž by tato práce zřejmě nemohla vzniknout děkuji Bc. Lukáši Hodaňovi a kolegům.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně a za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Plzni, 2024

Podpis autora

Obsah

1	Úvod	5
1.1	Úvodem do problematiky	5
1.2	Propedeutika	7
2	Historický vývoj práce na dálku v České republice	11
3	Srovnání právní úpravy tuzemské a zahraniční	15
3.1	Mezinárodní úprava	15
3.2	Právo Evropské unie	18
3.3	Právní úprava ve vybraných státech	19
4	Současná pozitivně právní úprava	23
4.1	Zásady pracovního práva	29
4.2	Objektivní odpovědnost zaměstnavatele za BOZP	31
4.3	Podmínky práce na dálku	32
4.4	Požadavky na pracoviště	33
4.5	Vyhledávání nebezpečí a hodnocení rizik	36
4.6	Kontroly a dohled na pracovišti	38
4.7	Sankce	43
5	Aplikace současné právní úpravy	45
5.1	Vnitřní předpisy zaměstnavatele	46
5.2	Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem	48
5.3	Zásah do práv třetích osob	50
6	Závěr	52
6.1	Návrhy opatření	54
6.2	Další výzkum v oblasti práce na dálku	54
7	Literatura a zdroje	55
8	Cizojazyčné resumé	57

1 Úvod

Ve světle nedávné celosvětové pandemie COVID-19 spojené s extenzivním útlumem veškerých sociálních interakcí došlo k výrazným změnám i v obecném přístupu k výkonu práce, který se dočasně přemístil z kanceláří do domovů zaměstnanců. Původně očekávaná krátkodobost těchto změn se postupně změnila v dlouhodobější, výhodnější a ekonomičtější řešení pro řadu zaměstnavatelů, kteří zjistili, že širokou škálu prací, zejména spojených s prací na počítači, lze vykonávat i na dálku z místa, které více vyhovuje zaměstnanci. Tato pro obě strany výhodná situace s sebou však přináší i úskalí, jež nebývají řešena ani zmiňována.

Jednou z velmi důležitých oblastí, která bývá při výkonu práce z jiných míst než pracovišť zaměstnavatele, opomíjena, je bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP). Současná právní úprava není dle mého názoru na takový rozmach prací mimo pracoviště zaměstnavatele připravena a též v oblasti BOZP dochází k řadě rozporů – zejména v oblasti požadavků na bezpečný stav pracovišť, kontrol a dohledů. Novelizace zákoníku práce, k níž došlo necelý půlrok před zpracováním této práce a jejíž očekávání bylo jedním z impulzů k rozebrání této problematiky, přinesla v oblasti práce na dálku vyjasnění některých situací.

Samostatnou a neméně důležitou kapitolou je pak problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání vzniklých při práci z jiných míst než pracovišť zaměstnavatele.

Hlavním cílem práce bude nalezení odpovědi na otázku, zda je současná právní úprava dostatečná, náležitě připravená a rozumně aplikovatelná na stávající situaci s ohledem na trend zvyšování podílu „práce na dálku“, a to především v oblasti BOZP.

Práce by v první řadě měla přinést ucelený přehled o požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku (mimo pracoviště zaměstnavatele) a zhodnotit stávající právní úpravu, případně vymezit oblasti, v nichž by bylo vhodné právní úpravu doplnit, a také vymezit oblasti, jejichž smluvní úpravu by neměly opomíjet strany pracovněprávního vztahu.

1.1 Úvodem do problematiky

Řešená problematika spadá do oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což je ne zcela striktně vymezený vědní obor, který lze definovat např. jako

takový, „*kteřý se zabývá technickými, technologickými, organizačními, výchovnými a jinými opatřeními, jejichž cílem je vytvoření takového pracoviště, pracovního prostředí a práce, ve kterém nebude docházet k pracovním úrazům*“. Samotná bezpečnost práce je pak určitý ideální až utopický stav, „*při němž je zabráněno působení nebezpečných činitelů pracovního procesu na zaměstnance, popř. na další osoby*“¹.

Obor je složen ze dvou úzce souvisejících podoborů, jímž je zmíněná bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci nebo též hygiena práce, což je „*odvětví sledující pracovní prostředí pracujících osob a provádějící průzkum všech vlivů tohoto prostředí na fyzické a duševní zdraví člověka, zejména vlivu organizace práce, metod a forem práce, výrobních technologií, materiálů a pracovních prostředků. Cílem je zajistit, aby pracovní prostředí i ostatní pracovní prostředí i ostatní pracovní podmínky odpovídaly přirozeným vlastnostem zaměstnanců a aby je nejen chránily před škodlivými vlivy a před nadměrným a nepřirozeným zatížením lidského organismu, ale pokud možno i aktivně působily na zlepšení jejich zdravotního stavu a podporovaly rozvoj jejich tvůrčích schopností*“².

Práce se bude zabývat zejména aplikací poznatků těchto oborů na situace, kdy zaměstnavatel nemá zpravidla plnou dispozici nad splněním požadavků právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tedy na místech mimo pracoviště zaměstnavatele. Práci na takových místech současná právní úprava označuje za práci na dálku a tohoto termínu bude využívat i autor.

Práci na dálku, většinou označovanou jako home-office, běžně společnost chápe práci administrativního nebo tvůrčího charakteru za použití informačních technologií a zpravidla takovou práci, u které z její podstaty nezáleží, ze kterého konkrétního počítače nebo obdobného zařízení je provedena a kde takové zařízení je umístěno. Zaměstnanec tak stejnou práci může vykonat ve své kanceláři nebo z domova, kavárny, vlaku, ale také třeba z druhého konce světa. Práce na dálku se ovšem neomezuje pouze na moderní informační technologie spojené s globalizací, její kořeny lze nalézt v dobách, kdy nejen internet, ale i elektřina nebyly dostupnými komoditami a práce měla například řemeslný charakter. Takové práce

¹ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 2008. 4. rozšířené vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-474-3.

² Tamtéž.

lze vykonávat na dálku i dnes a jsou neméně důležitou částí problematiky, na níž se však v celkovém pohledu příliš nevzpomíná. Na dálku tak mohou pracovat šičky, řemeslníci, technici i další profese.

Problematika práce na dálku je velmi aktuální, z posledních dat průzkumů a šetření lze opakovaně dovozovat, že se jedná zpravidla o často poskytovaný benefit (a stále je práce na dálku, resp. možnost občasné práce z domova tak vnímána) a že u prací, které svým charakterem výkon na dálku umožňují, zaměstnavatelé svým zaměstnancům její výkon ve velké míře (až 93 %) umožňují. Režimy, v jakých je práce na dálku vykonávána se různí, nejčastěji se lze setkat například s prací na dálku jeden den v týdnu³.

1.2 Propedeutika

Pro dostatečný přehled o problematice práce na dálku je potřeba vysvětlit několik zásadních pojmů, které se používají v příslušných právních předpisech a prolínají se i do jejich praktické aplikace, a zároveň pojmů, které se v praxi pro tuto problematiku používají, ale právní řád je nijak neupravuje.

Zřejmě nejběžněji širokou veřejností používaným pojmem pro označení práce na dálku je anglický výraz *home office*, který dokonce připouští i jazyková příručka Ústavu pro jazyk český Akademie věd České republiky⁴, který lze doslovně přeložit jako domácí kancelář, nebo přeložit volně jako práci z domova. V anglofonních zemích se používají také výrazy *work from home*, *teleworking* (předpona tele- původně z řečtiny, znamenající daleký, vzdálený), nebo *remote work*.

Postupným vývojem technologií v této oblasti, zejména mobility a virtuální nebo rozšířené reality jsou zaváděny i další pojmy, jako např. *mobile office* (pohyblivá kancelář) nebo *virtual office* (virtuální kancelář), které přesněji vystihují skutečnou podobu práce na dálku a její vývoj. Zatímco původní práce na dálku v moderním pojetí zahrnovala vybavení domácnosti nebo jiného prostředí počítačem, pevným telefonem a obdobnými technologiemi, které byly pevně připojeny, postupným vývojem došlo k přechodu na mobilní telefony, notebooky a

³ Srov. např. Šetření Hospodářské komory České republiky v: PROUZA, Tomáš. *Náhrada nákladů za home office bude věcí dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem*. Online. Hospodářská komora České republiky. 2023. Dostupné z: https://www.komora.cz/press_release/tomas-prouza-nahrada-nakladu-za-home-office-bude-veci-dohody-mezi-zamestnavatelem-a-zamestnancem/. [cit. 2024-03-26].

⁴ Dostupné online např. z <https://prirucka.ujc.cas.cz/?slovo=home+office>.

obdobné technologie, jež byly již skutečně „mobilní“ a umožňovaly zaměstnanci pracovat v podstatě odkudkoliv, až do posledních technologií zahrnujících virtuální kanceláře a práci v rozšířené nebo plně virtuální realitě⁵.

Mezinárodní organizace práce jako domáckou práci (*home working*) chápe práci prováděnou jednotlivcem, domáckým pracovníkem, v jeho obydlí nebo na jiném místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele, za odměnu, a jejíž výsledkem je produkt nebo služba specifikovaná zaměstnavatelem, bez ohledu na to, kdo zaměstnanci zajišťuje vybavení, materiál a jiné vstupy⁶.

Pojem „práce na dálku“ byl do českého právního řádu zaveden až novelizujícím zákonem č. 281/2023 Sb., kterým bylo změněno znění § 317 zákoníku práce nově nadepsané právě pojmem „práce na dálku“. V tomto paragrafu se však jedná již o legislativní zkratku, kterou zákoník práce zavádí v hlavě šesté, § 190a, upravujícího náhradu nákladů při výkonu práce na dálku, tedy spojených s *výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317*. Oproti historickým verzím úpravy se tak již nejedná výlučně o domov nebo obydlí zaměstnance, případně jeho dílnu, ale o jakékoliv místo, kde je práce vykonávána odlišně od pracoviště zaměstnavatele, pokud bylo stranami pracovněprávního vztahu dohodnuto.

Dohoda o místě výkonu práce odlišném od pracoviště zaměstnavatele je předjímana již v úvodních ustanoveních zákoníku práce, kdy § 2 odst. 2 stanoví, že závislá práce musí být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Rozhodující je tedy i definice „pracoviště zaměstnavatele“, respektive „pracoviště“ jako takového.

Pojem pracoviště, ač hojně užíván zákoníkem práce a souvisejícími právními předpisy, není v žádném takovém předpisu ve své obecné formě definován. Zákoník práce vymezuje pouze právní domněnku týkající se pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad, za něž označuje místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě⁷. Definici pracoviště proto musela postupně dovodit judikatura, přičemž je zásadní rozdělení pojmů *místo výkonu*

⁵ MESSENGER, Jon C. a GSCHWIND, Lutz. Three generations of Telework: New ICT s and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. Online. *New Technology, Work and Employment*. 2016, roč. 31, č. 3, s. 195-208. ISSN 0268-1072. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>. [cit. 2024-03-03].

⁶ International Labour Organization Convention C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177).

⁷ § 34a zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

práce, pracoviště a pravidelné pracoviště zaměstnance. Podle Nejvyššího soudu se *místem výkonu práce rozumí obec, kraj, území ČR, organizační jednotka nebo jinak určené místo, v němž se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavázal konat práci pro zaměstnavatele, a pracoviště je pak místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě*⁸. Sjednání místa výkonu práce je obligatorní náležitostí pracovní smlouvy⁹, zatímco sjednání konkrétního pracoviště již nikoliv.

Judikatura rovněž dovozuje, že pokud není pracoviště explicitně sjednáno, považuje se za něj *konkrétní prostor, ve kterém zaměstnanec má fakticky vykonávat dohodnutou práci, popřípadě prostor, kde se nachází jeho kancelář*¹⁰. Pracoviště tak bude v praktické podobě nanejvýš splývat s místem výkonu práce, ale spíše bude místo výkonu práce vymezeno širěji, než samotné pracoviště¹¹. Pracoviště by bylo možné tedy definovat jako prostor v pracovním procesu, vymezený zaměstnancům pro provádění pracovní činnosti a plnění pracovních úkolů, nebo činností s nimi obvykle spojenými.

K tomu je nutné doplnit, že stávající právní úprava práce na dálku v ustanovení § 317 odst. 3 zákoníku práce explicitně hovoří o místě výkonu práce na dálku, které sice nevyžaduje jako obligatorní součást dohody o práci na dálku, nicméně lze tento požadavek dovozovat z ustanovení § 2 odst. 2 téhož zákona, které vyžaduje výkon práce na pracovišti zaměstnavatele nebo jiném dohodnutém místě. V případě práce na dálku se tedy závěry judikatury uplatní zcela stejně, jako u pracovišť zaměstnavatele.

Pro dotvoření definice nebo představy o pojmu pracoviště lze doplnit definici použitou zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který v ustanovení § 45 říká, že *pracovištěm kontrolované osoby se pro účely tohoto zákona rozumí místa určená nebo obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby, včetně jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku nebo služba z jiného místa.* Posledně lze doplnit i závěr Nejvyššího správního soudu,

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

⁹ § 34 zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

¹¹ také v: RANDLOVÁ, Nataša a MENZELOVÁ, Kristýna. Výklad pojmu „pracoviště“ zaměstnance. Online. *Epravo.cz*. 2016, article 100811. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pracoviste-zamestnanec-100811.html>. [cit. 2024-03-03].

který ve věci nadměrného tříštění pracoviště do dílčích pracovišť judikoval, že *zužující výklad pojmu pracoviště nemůže způsobit vyprázdnění účelu a smyslu BOZP¹².*

Pokud se pracoviště nachází v dispozici zaměstnavatele (místně, funkčně...), tedy má dostatečnou možnost podobu pracoviště ovlivňovat, můžeme jej považovat za *pracoviště zaměstnavatele*. Obdobně uzavírá i Morávek, kdy pod tímto pojmem rozumí *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 úkoly¹³.* V praxi se tedy jedná především o objekty zaměstnavatele v podobě administrativních, výrobních, skladovacích a dalších provozoven¹⁴ nebo jiných nemovitých věcí, které jsou v dispozici zaměstnavatele zpravidla dlouhodobě anebo taková pracoviště, k nimž má zaměstnavatel dispozici pouze částečně nebo po omezenou dobu – zejména staveniště a pracoviště na staveništích¹⁵.

Pracovněprávní úprava připouští i instituty, které se pojmově mohou včlenit do probírané problematiky, ale úprava samotná toto vylučuje. Jedná se např. o institut dočasného přidělení (§ 43a zákoníku práce) a s ním související agenturní zaměstnávání (§ 307a a následující zákoníku práce).

Konečně tedy lze přistoupit k pojmovému vymezení práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve smyslu § 190a a 317 zákoníku práce, kdy lze uzavřít, že se jedná o výkon závislé práce na takových pracovištích, která nejsou v dispozici zaměstnavatele, zpravidla mimo jeho areál nebo dílčí objekty, a zároveň byla sjednána jako možná místa výkonu práce dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

¹² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 08. 01. 2021 sp. zn. 5 As 62/2020-47.

¹³ MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Online. *AUC IURIDICA*. 2021, roč. 67, č. 2, s. 49-61. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.11>. [cit. 2024-03-03].

¹⁴ Srov. § 16 odst. 1 zk. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon).

¹⁵ Srov. např. § 3 odst. 1 zk. č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) nebo § 2 odst. 3 nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích.

2 Historický vývoj práce na dálku v České republice

První úpravu práce na dálku v tehdejší Československu zavedl zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce ze dne 12. prosince 1919. Tento zákon nabídl první definici práce na dálku, kdy za „domáckého dělníka“ považoval *osoby, které se zaměstnávají výrobou neb zpracováním zboží mimo provozovnu svých zaměstnavatelů, zpravidla ve svých obydlích, a neprovozují živnosti podle živnostenského řádu*. Zákon rovněž definoval určitá zvláštní ochranná ustanovení, kdy předjímal zákaz výkonu některých činností při domácí práci, podmínky zařízení dílen nebo postupu výroby.

Další vývoj byl zaznamenán vládním nařízením č. 261/1942 Sb., o domácí práci s účinností od 1. srpna 1942, které zrušilo přechodí zákon č. 29/1920 Sb., jeho úpravu částečně převzalo, upravilo a doplnilo. Výrazně doplněna byla i definice domáckého pracovníka, kdy se jednalo již o práci *ve svých obydlích nebo dílnách, které si sami zvolili*. Z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci lze vyzdvihnout i ustanovení § 19 odst. 2 stanovující, že *provozovny, v nichž se koná domácká práce, musí být tak vybaveny, aby s ohledem na povahu práce bylo odstraněno nebezpečí pro zdraví a mravnost zaměstnaných osob*. Vládní nařízení zůstalo v platnosti i po ukončení druhé světové války, a to až do první kodifikace pracovního práva v roce 1965.

Úprava původního zákoníku práce č. 65/1965 Sb. změnila ustanovením § 267 odst. 2 pojem „domáckého zaměstnance“, jímž označovala takové zaměstnance, *kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují*. Tito zaměstnanci podle této úpravy pak měli podmínky pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem stanoveny stejně jako ostatní zaměstnanci s výjimkou otázek rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a prostojích, náhrady mzdy při důležitých osobních překážkách v práci a příplatky za práci přesčas, ve svátek anebo další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem. Tehdejší ustanovení v podstatě vylučovalo výkon práce z jiného místa než domova zaměstnance v režimu domáckého zaměstnance.

V odst. 3 téhož paragrafu pak zákoník práce zmocnil Vládu k vydání nařízení upravující další odchylky pro domácké zaměstnance a ke stanovení zvláštních případů, kdy i těmto zaměstnancům náleží od zaměstnavatele náhrada mzdy, tedy zmírnění obecného ustanovení odst. 2 písm. b), které náhradu mzdy

vylučovalo. Prováděcími nařízeními pak bylo např. nařízení vlády č. 66/1965 Sb., kterým se provádí zákoník práce, které přiznalo právo domácímu zaměstnanci na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku v případě, kdy zameškal pracovní dobu pro některou důležitou osobní překážku v práci – při úmrtí rodinného příslušníka, při vlastní svatbě, svatbě dětí a rodičů nebo přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení¹⁶. Vývojem právní úpravy došlo postupně k přijetí nařízení vlády č. 54/1975 Sb., kterým se provádí zákoník práce, nařízení vlády č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce, a následně nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, která předchozí úpravu s drobnými změnami převzala do § 28 odst. 1 a Přílohy, respektive do § 29 odst. 1 a Přílohy a posledně do § 22 odst. 1 a Přílohy.

Předposlední verze právní úpravy práce na dálku vycházela z verzí předchozích a stejně jako předcházející verze neupravovala výslovně práci na dálku, resp. práci mimo pracoviště zaměstnavatele, nýbrž podmínky výkonu práce, která byla vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele a zaměstnanec si rozvrhoval pracovní dobu sám. Tato úprava byla v § 317 zákoníku práce (č. 262/2006 Sb.) již od nabytí jeho původní účinnosti 1. ledna 2007 až do celkové revize zmíněného paragrafu novelizujícím zákonem č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Mezitím došlo jedinou novelizací k doplnění slova „jiných“ před slovní spojení *důležité osobní překážky v práci* v písmenu b) § 317. V textu zákona již nebyl uveden termín „domácký zaměstnanec“ a textace byla změněna tak, že již nebyla navázána na výkon práce z domova, ale kdekoli mimo pracoviště zaměstnavatele (stále však za dodržení podmínky vlastního rozvrhování pracovní doby zaměstnancem). Tato úprava byla použita pro masivní rozmach práce na dálku během celosvětové pandemie koronaviru, zejména v letech 2020-2022. Právě v tomto období došlo k rozpoznání většiny úskalí, jimž se tato práce věnuje.

Poslední a v době zpracování práce účinná a platná úprava vychází ze zmíněné novely zákoníku práce č. 281/2023 Sb., přičemž úprava práce na dálku byla pouze jedním z mnoha měněných ustanovení. Přijetí této novely předcházelo několik variant, jak práci na dálku a jí upravující § 317 zákoníku práce pojmout.

¹⁶ § 28 odst. 1 a Příloha k nařízení vlády č. 66/1965 Sb., kterým se provádí zákoník práce s účinností od 1. ledna 1966.

Prvním zásadním milníkem zde byl návrh skupiny poslanců (zastoupených Vitem Kaňkovským) předložený 19. února 2021, který by podstatně rozšířil tehdejší znění § 317 zákoníku práce na 11 odstavců. V návrhu byla upravena možnost uzavření dohody o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, nařízení takové práce v určitých případech, podmínky náhrady nákladů vzniklých zaměstnanci, umožnění kontaktu s ostatními zaměstnanci, podmínky rozvržení pracovní doby, ale také *přiměřené* použití ustanovení zákoníku práce týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a povinnost zaměstnance umožnit zaměstnavateli v případě vzniku pracovního úrazu provedení jeho šetření. V neposlední řadě rovněž částečné přenesení důkazního břemene na zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele v případě vzniku škody zaměstnavateli, kdy v těchto případech by zaměstnavatele netížila povinnost prokázat zavinění zaměstnance¹⁷.

K návrhu zákona po projednání a posouzení zaujala Vláda nesouhlasné stanovisko, jež odůvodnila zejména nepříjatelým zásahem do smluvní povahy pracovněprávních vztahů a smluvní volnosti jejich stran, nekomplexností a nedostatky v použité terminologii, dále názorem, že je přenos důkazního břemene na zaměstnance nepřijatelný, a v neposlední řadě strohostí ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci na dálku, zejména s použitým výrazem „*přiměřené*“¹⁸. Projednávání tohoto zákona bylo ukončeno s koncem volebního období tehdejší vlády.

Další významný posun k novelizaci dosavadní právní úpravy práce na dálku byl učiněn v dubnu 2023 předložením vládního návrhu zákona, který jako jednu z mnoha oblastí novelizace zahrnoval i úpravu § 317 zákoníku práce vztahující se k práci na dálku. Bylo navrženo, aby byl výkon práce na dálku vázán na písemnou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo v krajním případě na opatření orgánu veřejné moci (například podle zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení, nebo zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví). Dále návrh obsahoval podmínky výpovědi dohody o práci na dálku a část původního § 317 týkající se

¹⁷ Návrh poslanců Víta Kaňkovského, Marka Výborného, Pavla Bělobrádka, Stanislava Juránka, Jana Čížinského, Mariana Jurečky, Jana Bartoška, Ondřeje Benešika a Pavly Golasowské na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (Sněmovní tisk č. 1167/0).

¹⁸ Stanovisko vlády k návrhu poslanců Víta Kaňkovského, Marka Výborného, Pavla Bělobrádka, Stanislava Juránka, Jana Čížinského, Mariana Jurečky, Jana Bartoška, Ondřeje Benešika a Pavly Golasowské na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (Sněmovní tisk č. 1167/1).

pracovní doby, náhradách mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci a způsob výpočtu poskytování náhrad mzdy, platu nebo odměny z dohody a čerpání dovolené. Návrh také obsahoval úpravu souvisejících zákonů, např. zákona č. 250/2005 Sb., o inspekci práce¹⁹.

Tento návrh zákona byl v rámci legislativního procesu pozměněn, v oblasti práce na dálku zůstal v původním znění. Zákon ze dne 12. září 2023, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, byl nakonec vyhlášen ve Sbírce zákonů pod číslem 281/2023 a v době zpracování práce se jedná o poslední platné a účinné znění.

¹⁹ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (Sněmovní tisk č. 423/0).

3 Srovnání právní úpravy tuzemské a zahraniční

Při rozboru právní problematiky, zejména pak nové nebo nepříliš známé, je vhodné zjistit, jakým způsobem se s ní vypořádaly jiné země nebo mezinárodní organizace. Na základě článku 10 Ústavy České republiky jsou součástí právního řádu také vyhlášené a ratifikované mezinárodní smlouvy, které v řadě případů zásadně ovlivňují normotvorbu signatářských států. Mezinárodní smlouvy mají převážně charakter dobrovolný a jejich závaznost dává souhlas (podpisem, ratifikací...) státu²⁰. Oblast pracovněprávních vztahů mezinárodní právo poměrně detailně řeší, zejména s ohledem na dodržování základních lidských práv a svobod.

Velmi důležitým faktorem ovlivňujícím tuzemský právní řád je členství České republiky v Evropské unii, a tudíž unijní právo. Na evropské úrovni jsou pracovněprávní vztahy taktéž řešeny poměrně detailně a pouze pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vydaly orgány Evropské unie celou řadu důležitých předpisů.

Ovlivnění mezinárodním a unijním právem zanechává stopy i v právních rádech některých okolních států, nelze však uzavírat, že by přístupy k úpravě práce na dálku byly v každém z nich zcela stejné, neboť mezinárodní a unijní právo zpravidla stanovuje cíle a politiky, nebo též rámce, v nichž se musí normotvorba na úrovni státu držet, ovšem s určitou volností konkrétní podoby finálního právního předpisu. Tato volnost se potom projeví na drobných odchylkách mezi právními řády jednotlivých zemí, a právě zde je možné čerpat další inspiraci a poznatky.

3.1 Mezinárodní úprava

Z nejdůležitějších pramenů mezinárodního práva v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku lze zmínit zejména článek 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech přijatého Valným shromážděním OSN dne 16. prosince 1966, jenž stanoví pro signatáře paktu povinnost uznávat právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, specificky pak bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky.

Dále lze zmínit Evropskou sociální chartu z roku 1961, pro Českou republiku platnou a účinnou od 3. prosince 1999, v níž jsou zakotveny cíl práva na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky (Část I, odst. 3), povinnost

²⁰ ONDŘEJ, Jan. *Mezinárodní právo veřejné, soukromé, obchodní*. 5., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-506-7.

vydávat právní předpisy k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, stanovovat opatření k vynucení takových právních předpisů formou dozoru a projednat s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků opatření zaměřená ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Článek 3), přijímat opatření k odstranění příčin nemocí, k poskytování poradenských a vzdělávacích služeb na podporu zdraví a zvýšení odpovědnosti jednotlivce v záležitostech zdraví a k co největší prevenci epidemických, endemických a jiných nemocí²¹.

Zásadní roli v oblasti pracovněprávních vztahů na mezinárodní úrovni zastává Mezinárodní organizace práce (*International Labour Office*, nebo jen *ILO*). Jedná se o specializovanou agenturu Organizace spojených národů založenou v roce 1919 Versailleskou mírovou smlouvou, jako součásti tehdejší Společnosti národů²². Mezinárodní organizace práce je řízena na základě vlastní Ústavy a jedná se o tripartitní orgán, jehož cílem je dle aktuální strategie *ILO Decent Work Agenda* (Důstojná práce) nastavit a prosazovat standardy a základní principy a práva při práci, vytvářet více příležitostí pro ženy a muže k důstojnému zaměstnání a příjmům, zvýšit pokrytí a účinnost sociální ochrany a posílit tripartitu a sociální dialog²³. Mezinárodní organizace práce má jedinečný charakter spočívající právě ve spolupráci mezi zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců (resp. oborových organizací) a výsledné normotvorné působnosti v podobě mezinárodních úmluv a doporučení²⁴.

Mezinárodní organizace práce vydala v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci především dva důležité dokumenty, a to Úmluvu č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (*Occupational Safety and Health Convention*) v roce 1981, vyhlášenou pod číslem 20/1989 Sb., a Úmluvu č. 161 o závodních zdravotních službách (*Occupational Health Services Convention*) v roce 1985, vyhlášenou pod číslem 145/1988 Sb. Obě tyto Úmluvy byly ratifikovány

²¹ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s. o Evropské sociální chartě.

²² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *History of the ILO*. Online. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). International Labour Organization. 1996. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. [cit. 2024-03-24].

²³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Decent work*. Online. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). International Labour Organization. 1996. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. [cit. 2024-03-24].

²⁴ ŠUBRT, Bořivoj. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: podle právního stavu k 30.4.2007*. Práce, mzdy, pojištění. 2007. Olomouc: ANAG, 2007. ISBN 978-80-7263-400-2.

tehdejší Československou socialistickou republikou a jsou pro Českou republiku závazné i v současnosti²⁵.

Pro úpravu práce na dálku je zásadní zejména Úmluva č. 177 o domácí práci (Home Work Convention) z roku 1996, kterou však dosud ratifikovalo 13 zemí (Albánie, Antigua a Barbuda, Argentina, Belgie, Bosna a Hercegovina, Bulharsko, Finsko, Irsko, Nizozemsko, Severní Makedonie, Slovinsko, Španělsko a Tádžikistán), mezi nimiž není Česká republika a úmluva tak pro ni závazná není. Úmluva požaduje přijetí funkční národní politiky zaměřené na zlepšování situace domácích pracovníků, rovnost zacházení s domácími a nedomáckými zaměstnanci – mezi nimi např. zajištění odpovídající úrovně v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Úmluva požaduje, aby se právní předpisy upravující oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vztahovaly taktéž na práci na dálku, zároveň však s ohledem na její specifické charakteristiky. Úmluva také požaduje možnost omezení výkonu některých prací nebo prací s některými látkami na dálku, pokud mohou ohrozit bezpečnost a zdraví domácího pracovníka. Ačkoliv není úmluva Českou republikou ratifikována, její obsah tuzemský právní řád alespoň částečně upravuje.

Dalším významným orgánem, tentokrát na úseku ochrany zdraví při práci, je Světová zdravotnická organizace (World health organisation – WHO), která oblast ochrany zdraví při práci upravuje zejména přijímáním rezolucí – zejména pak rezolucí Worker's Health: global plan of action ze dne 23. května 2007. Světová zdravotnická organizace se zabývá oblastí veřejného zdraví, která si klade za cíl podporovat a udržovat nejvyšší míru fyzického, duševního a sociálního blaha pracovníků ve všech povoláních. Její cíle zahrnují udržování a podporu zdraví a pracovní kapacity zaměstnanců, zlepšení pracovních podmínek a prostředí pro bezpečnost a zdraví, a rozvoj pracovní organizace a kultur. Věda a praxe zaměstnaneckého zdraví zahrnují disciplíny jako pracovní medicína, ošetrovatelství, ergonomie, psychologie, hygiena a bezpečnost. Světová zdravotnická shromáždění požadují po státech, aby vyvíjely národní politiky a akční plány, rozšířily pokrytí základními intervencemi pro prevenci a kontrolu

²⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

zaměstnaneckých a pracovně souvisejících onemocnění a úrazů, a zajistily spolupráci s dalšími relevantními zdravotnickými programy²⁶.

3.2 Právo Evropské unie

Závazek Evropské unie a členských států zvláště chránit životní a pracovní podmínky je vyjádřen přímo v primárním právu Evropské unie, zejména v článku 153 Smlouvy o fungování Evropské unie, který stanoví že Evropská unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblastech zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků, nebo pracovních podmínek. Tento závazek promítá některá základní sociální práva stanovená v Evropské sociální chartě z roku 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989. Na základě zmíněného článku 153 je Evropská unie oprávněna přijímat směrnice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Evropská unie v rámci vlastní normotvorby vytváří tzv. sekundární právo Evropské unie, jímž rozumíme nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Nařízení, která jsou přímo použitelnými právními předpisy v členských státech, nejsou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci příliš častá, lze však zmínit nařízení upravující nakládání s chemickými látkami a směsmi - Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1272/2008 ze dne 16. prosince 2008 o klasifikaci a označování látek a směsí (nařízení CLP) a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1907/2006 ze dne 18. prosince 2006 o registraci, hodnocení, povolování a omezování chemických látek, o zřízení Evropské agentury pro chemické látky; nebo nařízení upravující osobní ochranné pracovní prostředky – Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích.

Mnohem širší záběr však mají směrnice Evropské unie, které nejsou přímo aplikovatelné v členských státech, ale tyto musí vlastní vnitrostátní úpravou včlenit tak, aby bylo dosaženo cílů příslušných směrnic. Zásadní směrnicí upravující oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je Rámcová směrnice č. 59/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, kterou lze v kontextu unijního pracovního práva považovat

²⁶ WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Occupational health*. Online. WORLD HEALTH ORGANIZATION. WHO. 2024. Dostupné z: <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>. [cit. 2024-03-08].

za ústavu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci²⁷. Směrnice předpokládá vydání dalších dílčích směrnic, které dále rozpracují problematiku jejich jednotlivých ustanovení.

Dílčí směrnice upravují například problematiku pracovišť (tzv. první dílčí směrnice č. 89/654/EHS), minimálních požadavků při používání pracovních prostředků zaměstnanci (tzv. druhá dílčí směrnice č. 89/655/EHS), minimálních požadavků při ruční manipulaci s břemeny (tzv. čtvrtá dílčí směrnice č. 90/269/EHS), minimálních požadavků při práci s přístroji s obrazovkou (tzv. pátá dílčí směrnice č. 90/270/EHS) nebo ochranu zdraví před působením hluku na pracovišti (č. 86/188/EHS). Požadavky těchto směrnic jsou zapracovány v příslušných právních předpisech České republiky.

V rámci Evropské unie působí pro probíranou problematiku důležitá organizace – Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA), která se zabývá sběrem, analýzou a zpracováním informací týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v Evropské unii. Mezi její činnosti patří také naplňování strategického rámce Evropské unie pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021-2027²⁸.

V rámci Evropské unie lze v oblasti přeshraniční práce na dálku zmínit též Rámcovou dohodu k aplikaci čl. 16 odst. 1 nařízení (ES) č. 883/2004 ve vztahu k obvyklé přeshraniční práci na dálku (telework)²⁹.

3.3 Právní úprava ve vybraných státech

Na Slovensku upravuje tamější zákoník práce (zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce) instituty domácké práce a telepráce. Tyto pojmy jsou ve vztahu nadřazenosti a podřazenosti, kdy za domáckou práci slovenská úprava považuje práci, která by mohla být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, ale je vykonávána pravidelně v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo její části z domácnosti zaměstnance, a za telepráci považuje tutéž práci, pokud je vykonávána s použitím informačních technologií s pravidelným elektronickým

²⁷ BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní právo Európskej únie*. Bratislava: Sprint 2, 2016. ISBN 978-80-89710-25-6.

²⁸ Dostupné online např. z EUR-LEX na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>.

²⁹ Více online např. na: <https://www.cssz.cz/-/telework-eu>.

přenášením dat na dálku³⁰. Za domácí práci a telepráci se nepovažuje práce vykonávaná příležitostně nebo mimořádně, pokud to její povaha umožňuje a je vykonávána po dohodě nebo se souhlasem zaměstnavatele³¹. Zákon rovněž pracuje s rozšířením pojmu *domácnost zaměstnance* na jakékoliv místo výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele³².

Pro samotný výkon práce na dálku je nutná dohoda zaměstnance a zaměstnavatele v pracovní smlouvě, přičemž je umožněno, aby si zaměstnanec místo výkonu práce s přihlédnutím k její povaze určil sám, nebo stanovení minimálního rozsahu výkonu práce z pracovišť zaměstnavatele. Volnost stranám pracovněprávního vztahu je rovněž příznána v oblasti rozvrhování pracovní doby³³.

Zaměstnavatel je povinen při práci na dálku zaměstnanci zajistit a udržovat technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce na dálku, pokud zaměstnanec na základě dohody nebude využívat svoje vlastní vybavení; dále zajistit ochranu údajů zpracovávaných a používaných (pouze) při telepráci, hradit zaměstnanci náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku, informovat zaměstnance o možných omezeních v použití technického a programového vybavení a možných následcích porušení takových omezení ze strany zaměstnance, předcházet izolaci zaměstnance pracujícího na dálku a umožňovat mu vstup na pracoviště zaměstnavatele a v neposlední řadě umožnit tomuto zaměstnanci přístup k prohlubování kvalifikace³⁴.

Požadavky na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku slovenská úprava nijak neodlišuje od požadavků při práci na pracovištích zaměstnavatele. Obecně je zaměstnavatel povinen soustavně zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a její úroveň zlepšovat a přizpůsobovat měnícím se skutečnostem. Zaměstnancům slovenský zákoník práce přiznává k tomu paritní právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, informace o nebezpečích vyplývajících z pracovního procesu a pracovního prostředí a o opatřeních přijatých k jejich omezení³⁵.

³⁰ § 52 odst. 1 zk. č. 311/2001 Z.z, zákoník práce.

³¹ § 52 odst. 2 tamtéž.

³² § 52 odst. 3 tamtéž.

³³ § 52 odst. 4 až 7 tamtéž.

³⁴ § 52 odst. 8 tamtéž.

³⁵ § 147 a 148 tamtéž.

V Německu je používán obdobný koncept rozdělení práce za pohybu (Mobiles Arbeiten) a telepráci (Telearbeit). Práci za pohybu se rozumí výkon práce z jakéhokoliv pohyblivého místa, tedy z vlaků a jiných dopravních prostředků, ale také z hotelů při pracovních cestách nebo u klientů při jejich pracovní návštěvě. Teleprací pak německý právní řád rozumí soustavně prováděnou práci na počítači mimo pracoviště zaměstnavatele – tedy např. v domácnosti zaměstnance³⁶.

Zaměstnavatel musí zajistit zaměstnanci dostatečné technologické a programové vybavení (může být dohodnuto, že zaměstnanec použije vlastní vybavení), stanovit pracovní dobu a záznamy o pracovní době, zajistit bezpečnost a ochranu přenášených dat. Práce na dálku nesmí být zneužito pro snížení nákladů na provoz ze strany zaměstnavatele (zejména ve světle nedávných surovinových krizí) a zaměstnavatel nesmí přikazovat práci z domova zaměstnancům bez opodstatněného důvodu. Dohodu o práci na dálku německý zákon umožňuje, musí být součástí pracovní smlouvy nebo zvláštním dokumentem. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci na dálku se řeší stejnou měrou, jako na pracovištích zaměstnavatele, německé právní předpisy nijak tato pracoviště nerozdělují³⁷.

Ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska se pro práci na dálku uplatní stejné požadavky na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako na pracovištích zaměstnavatele. Obdoba dohody o práci na dálku je řešena v režimu „flexibilní práce (*flexible work*)“. Zaměstnavatel je povinen provést hodnocení rizik na všech pracovištích, včetně těch, z nichž je vykonávána práce na dálku, byť jen občasně – právní úprava však nebrání tomu, aby vyhodnocení rizik provedl sám zaměstnanec z pověření zaměstnavatele. Dále je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům bezpečné a zdraví neohrožující prostředí, vybavit zaměstnance vhodným technickým vybavením, z něž je dán zvláštní zřetel na zobrazovací jednotky. Také není vyloučena odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz, který se zaměstnanci pracujícím na dálku přihodil, ale přípustné situace jsou poměrně striktně omezeny³⁸.

Obdobně jako v předchozích zmíněných zemích i v České republice není problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku řešena zvláštním

³⁶ § 2 Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV) ze dne 12.08.2004.

³⁷ § 3 tamtéž.

³⁸ Health and Safety at Work Act 1974 (HSWA); Management of Health and Safety at Work Regulations 1999; Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations 1992.

právním předpisem, v létě roku 2023 byl však ve Velké Británii přijat zákon částečně upravující podmínky práce na dálku, který novelizoval již platný zákon o právech zaměstnanců (Employment Rights Act 1966), označovaný jako Employment Relations (Flexible Working) Act 2023.

4 Současná pozitivně právní úprava

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako celku spadá do několika právních odvětví, z nichž nejvýraznějším je právo pracovní. Právní nauka v současnosti, alespoň ve významném měřítku, nerozlišuje zvláštní právní odvětví nebo obor „práva bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ a považuje ji za součást pracovního práva s přesahem do jiných právních odvětví.

Pracovní právo, zejména pak část individuálního pracovního práva, je z hlediska systematiky právního řádu řazeno do práva soukromého. V současnosti je pracovní právo samostatným právním odvětvím, které je v tuzemském právním řádu oddělené od úpravy v občanském zákoníku, kdy je přípustné pouze subsidiární použití ustanovení občanského zákoníku³⁹. Základním právním předpisem a kodexem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v českém právním řádu nalézá původ v Článku 28 Listiny základních práv a svobod⁴¹, který stanoví že *zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky*. Článek 29 odst. 1 Listiny dále přiznává právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým, nadto Článek 32 odst. 2 doplňuje zvýšenou ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky pro ženy v těhotenství. Pro v těchto člancích stanovená práva předpokládá Listina stanovení podrobností zákonem.

Zákonem, který výše uvedené články Listiny upřesňuje, je zákoník práce, který již v úvodních ustanoveních uvádí jako jeden z bodů svého smyslu a účelu *uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce*, přičemž tyto vedle zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, spravedlivého odměňování zaměstnance, řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace považuje za vyjádření hodnot chránících veřejných pořádek⁴².

Termín veřejný pořádek je obecným pojmem, fenoménem, který se v různých významech vyskytuje v různých právních odvětví, zejména pak

³⁹ § 4 zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁴¹ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

⁴² § 1a zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

v mezinárodním právu soukromém. Veřejný pořádek zmiňovaný občanským zákoníkem v § 2 odst. 1 chápe nauka jako tzv. interní veřejný pořádek, jenž je odlišný od ostatních výskytů tohoto pojmu v jiných právních odvětvích. Funkcí interního veřejného pořádku je pak zejména postih právních jednání, která jsou s ním v rozporu⁴³⁴⁴.

Explicitně vyjádřená vazba mezi bezpečností a ochranou zdraví při práci a veřejným pořádkem získává zásadní význam v aplikační praxi, a to zejména subsidiárního použití občanského zákoníku. Zákoník práce kromě úvodního ustanovení již dále s pojmem veřejného pořádku nepracuje, tím však nabývají na důležitosti i zdánlivě nesouvisející ustanovení občanského zákoníku. Těmito ustanoveními je zákaz ujednání mezi smluvními stranami, které by odporovalo veřejnému pořádku (§ 1 odst. 2 občanského zákoníku), a sankční ustanovení vyjadřující neplatnost právního jednání, které zjevně narušuje veřejný pořádek (§ 588 občanského zákoníku).

Sankční povaha zmíněných ustanovení občanského zákoníku se v aplikační praxi dotýká práce na dálku zejména v její předpokládané náležitosti – dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale také v případě vnitřních předpisů zaměstnavatele nebo obdobné dokumentace, kterou zaměstnavatel vydá k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců pracujících na dálku. Pokud by zaměstnavatel jakýmkoliv právním jednáním upravil práva a povinnosti zaměstnanců pracujících na dálku v souladu s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci⁴⁵ a i ostatními právními předpisy, ale tato úprava by zjevně byla v rozporu se zásadami zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, mohl by tímto jednáním zaměstnavatel narušit veřejný pořádek, čímž by zapříčinil nulitu celého dokumentu.

Zákoník práce se vyjma úvodních ustanovení věnuje bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ve všech třech hlavách části páté osmi poměrně obsáhlými paragrafy. Kromě této hlavní části je nutné zmínit také část jedenáctou, hlavu III., díl 5 upravující problematiku náhrady majetkové a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání a zejména pak z části třinácté § 349

⁴³ TICHÝ, Luboš. Veřejný pořádek jako tzv. obecná klauzule v soukromém právu z hlediska evropského kontextu. *AUC IURIDICA*. 2015, roč. 61, č. 3, s. 77-108. ISSN 0323-0619.

⁴⁴ ŠVESTKA, Jiří. *Občanský zákoník: komentář*. 2. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2019-. ISBN 978-80-7598-656-6.

⁴⁵ Více k tomuto pojmu viz níže.

upravující výklad pojmu *právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* a *pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*.

Oba tyto pojmy je nutné zcela chápat před jakýmkoliv dalším rozbohem problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, protože zásadním způsobem ovlivňují samotný rámec a záběr, z něž lze požadavky na zaměstnavatele čerpat. K tomuto termínu váže zákoník práce v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zejména dvě povinnosti zaměstnavatele – přijímat opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 102 odst. 2) a zajišťovat školení zaměstnanců o těchto předpisech (§ 103 odst. 2)

Zákoník práce stanovuje poměrně širokou definici, a to že *právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými směsmi a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví*.

První obsáhlou kategorií jsou právní předpisy, tedy takové předpisy, které prošly legislativním procesem a jsou vyhlášené ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv, případně Sbírce právních předpisů územních samosprávných celků a některých správních úřadů. Další kategorií jsou předpisy ostatní, u nichž lze nalézt několik sporných situací – např. s povahou *ostatního předpisu* – nauka i judikatura se v této věci shoduje, že daný předpis musí v sobě obsahovat nařízení konat nebo se zdržet určité činnosti a předpis musí mít tedy normativní povahu⁴⁶. Ostatní předpisy nejsou ze svého titulu obecně závazné⁴⁷, tato jim musí být přiznána jiným prostředkem – např. odkazem v obecně závazném právním předpisu, individuálním právním aktem nebo smlouvou. Závaznost takových předpisů je pak dána konkrétními okolnostmi vyskytujícími se u zaměstnavatele a lze očekávat, že penzum právních a ostatních předpisů bude pro každého zaměstnavatele odlišné a unikátní.

⁴⁶ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3.

⁴⁷ KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Komentátor. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9.

Problematická je zejména otázka technických norem, které zákoník práce ve výčtu právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zahrnuje, nicméně proti tomuto stojí ustanovení § 4 odst. 1 věty druhé zákona č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky, které říká, že *česká technická norma není obecně závazná*. Judikatura v případě technických norem zastává poměrně ustálené stanovisko, že § 349 odst. 1 zákoníku práce je vyjádřením propůjčení právní relevance a závaznosti některým technickým normám, případně jen jejich částem⁴⁸.

Vymezení okruhu právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zásadní. Při práci na dálku tudíž nelze vycházet pouze z právních předpisů, ale zapracovat také požadavky technických norem a jiných technických dokumentů, průvodní a provozní dokumentace k používaným strojům a zařízením, bezpečnostních listů používaných chemických látek a směsí a mnoha dalších souvisejících dokumentů.

Zákoník práce v některých ustanoveních zmocňuje vládu k vydání prováděcího právního předpisu, jimiž jsou např. nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků k provedení § 104 zákoníku práce nebo nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu k provedení § 105 zákoníku práce.

Kromě zákoníku práce je dále velmi důležitým právním předpisem upravujícím problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jehož vydání předvídá § 107 zákoníku práce, je zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Hned ustanovení § 2 s názvem Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí stanovuje řadu povinností, které je zaměstnavatel povinen splnit mimo jiné i na pracovištích, z nichž je vykonávána práce na dálku. Zaměstnavatel musí zajistit prostorové a konstrukční uspořádání a vybavení pracovišť tak, aby pracovní

⁴⁸ Srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 08. 2014, sp. zn. 3 Ads 42/2014-34.

podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště. Dále je povinen splnit požadavky na stanovené rozměry a povrch prostor, vybavení pro vykonávané činnosti, osvětlení a mikroklimatické podmínky. Dále také stále volné únikové cesty, východy a k nim vedoucí dopravní komunikace, nebo též prostředky pro poskytnutí první pomoci a přivolání poskytovatele zdravotnické záchranné služby. V témže paragrafu se zákon odkazuje na prováděcí právní předpis, kterým je nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

Dále zákon č. 309/2006 Sb. stanovuje požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení, mimo jiné na provádění pravidelných a řádných údržeb, kontrol a revizí. Následně se věnuje požadavkům na organizaci práce a pracovním postupům, bezpečnostním značkám, značením a signálům, rizikovým faktorům pracovních podmínek a kontrolovaným pásmům a některým zakázaným pracím.

Ke každému z výše uvedených požadavků zákon předpokládá vydání prováděcího právního předpisu – nařízení vlády. Pro práci na dálku připadají v úvahu např. nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů; nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí; nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky.

Dalším neméně důležitým právním předpisem je zákon č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení, který se zabývá takovými zařízeními, které při provozu svým charakterem nebo akumulovanou energií, v důsledku nesprávného použití, výskytem provozních rizik vyvolávajících nebezpečné situace nebo nedodržením podmínek bezpečného provozu představují závažné riziko ohrožení života, zdraví nebo bezpečnosti fyzických osob. Zákon se mimo jiné zabývá odbornou způsobilostí k činnostem na těchto zařízeních nebo požadavky na obsluhu těchto zařízení. Společně se zákonem bylo vydáno celkem pět prováděcích nařízení – čtyři upravující jednotlivá vyhrazená technická zařízení elektrická, plynová, tlaková a zdvihací a jedno

upravující požadavky na odbornou způsobilost v elektrotechnice⁴⁹. S těmito typy zařízení se pracovník na dálku může setkat například v podobě elektroinstalací nebo pevně připojených elektrospotřebičů, expanzních nádob u kotlů, kotlů samotných, vzdušníků kompresorů, výtahů, jeřábů a zdvihadel nebo zařízení pro rozvod plynu. Pravděpodobně se s nimi setká tedy každý zaměstnanec pracující na dálku, byť v minimální míře.

Z právních předpisů upravujících oblast ochrany zdraví při práci je důležité zmínit zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, zejména hlavu druhou, zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, zejména hlavu čtvrtou a zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek. Dále s nimi související podzákoné předpisy, např. nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci nebo vyhlášku č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

Výše uvedené právní předpisy nejsou ani zdaleka vyčerpávajícím výčtem, ale spíše výběrem takových právních předpisů, které se při práci na dálku musí aplikovat. Kromě právních předpisů existuje mnohem obsáhlejší řada ostatních předpisů, z nichž lze vyzdvihnout některé technické normy přímo upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Pokud přijmeme názor, že veškeré technické normy, které byť částečně upravují otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou na základě § 349 odst. 1 zákoníku práce závazné, je pro zaměstnavatele nutností se i těmito technickými normami řídit.

Zřejmě nevhodnější technickou normou, která může výrazně dopomoci zaměstnavateli ve splnění požadavků právních předpisů, je ČSN ISO 45001 Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – Požadavky s návodem k použití, v současném znění z roku 2018. Technická norma se zabývá řadou oblastí, přičemž nestanovuje v podstatě žádné konkrétní požadavky, pouze cíle a směřování systému managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jichž by měl zaměstnavatel dosahovat. I pokud bychom nepřijali názor, že je tato

⁴⁹ Nařízení vlády č. 190/2022 Sb., o vyhrazených technických elektrických zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti; nařízení vlády č. 191/2022 Sb., o vyhrazených technických plynových zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti; nařízení vlády č. 192/2022 Sb., o vyhrazených technických tlakových zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti; nařízení vlády č. 193/2022 Sb., o vyhrazených technických zdvihacích zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti; nařízení vlády č. 194/2022 Sb., o požadavcích na odbornou způsobilost k výkonu činnosti na elektrických zařízeních a na odbornou způsobilost v elektrotechnice.

technická norma pro zaměstnavatele závazná, lze najít pro takřka všechny v ní uvedené požadavky odkaz i v „plnohodnotných“ právních předpisech. Technická norma se zabývá kontextem organizace (zaměstnavatele), vedením a spoluúčastí pracovníků, plánováním, podporou, provozem, hodnocením výkonnosti a zlepšováním. Příloha této technické normy poskytuje návod k použití jejích jednotlivých ustanovení. Splnění požadavků této technické normy může zaměstnavatel prokázat prostřednictvím certifikace provedené autorizovaným certifikačním orgánem, který osvědčí, že jsou požadavky technické normy plněny.

4.1 Zásady pracovního práva

Práci na dálku stejně jako ostatní oblasti pracovního práva ovlivňují zásady soukromého práva i zásady specifické pro právo pracovní. Prvně lze zmínit zásadu autonomie vůle, která vyjadřuje svobodné sjednání práv a povinností v mezích daných zákonem – tato zásada se projeví např. ve sjednání dohody o práci na dálku. Související zásadou je princip „co není zakázáno, je dovoleno“, který umožňuje při práci na dálku upravit v podstatě jakákoliv práva a povinnosti, pokud nejsou v rozporu s právními předpisy, dobrými mravy nebo veřejným pořádkem⁵⁰.

Zásadami pracovního práva pak jsou (v zákoníku práce nevyjádřený) zákaz nucené práce, zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance⁵¹, u nichž nelze v případě práce na dálku nalézt jejich konkrétní uplatnění, jelikož tyto zásady jsou již uplatněny na úrovni zákoníku práce a souvisejících předpisů natolik, že lze těžko dohledat situaci, u nichž by byly přímo aplikovatelné.

Další zásadou jsou uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce⁵², která se projeví zejména v požadavku zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci na dálku srovnatelně jako na pracovištích zaměstnavatele. Práce na dálku by neměla být na újmu bezpečnosti, životu nebo zdraví zaměstnance.

Pro práci na dálku, zejména tu vykonávanou z domova nebo jiného místa, kde současně zaměstnanec bydlí nebo pobývá, je stěžejní odlišení života pracovního a života soukromého. S tím přímo souvisí i konkrétní místo, z něž zaměstnanec práci vykonává – buď má pro tyto účely vyčleněnu samostatnou a pro práci určenou místnost, nebo práci vykonává z jiných místností, které běžně

⁵⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

⁵¹ Tamtéž.

⁵² § 1a odst. 1 písm. b) zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

využívá i k dalším činnostem (obývací pokoj, jídelna, ložnice...). Některé výzkumy ukazují, že až 70 % pracovníků z domova volí právě druhou možnost⁵³.

Následuje zásada spravedlivého odměňování zaměstnance⁵⁴, kterou lze pro potřeby práce na dálku vyložit tak, že skutečnost, že je práce zaměstnancem vykonávána na dálku nijak nemůže ovlivnit odměnu za takto odvedenou práci. Naproti tomu je zaměstnancům pracujícím na dálku přiznána možnost náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku⁵⁵.

Ze strany zaměstnance se jedná o zásadu řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele⁵⁶, která při práci na dálku spočívá zejména ve využívání svěřených pracovních prostředků a zařízení, stejně tak jako pracovní doby výlučně k provádění pracovních úkolů a s nimi souvisejícími činnostmi. Navíc musí být tato práce prováděna i v zájmu zaměstnavatele (vyjádření loajality)⁵⁷.

Poslední zákoníkem práce zmíněnou zásadou je rovné zacházení se zaměstnanci (a zákaz diskriminace)⁵⁸, které při práci na dálku může mít poměrně zásadní význam. Zaměstnanci na dálku jsou alespoň částečně odtrženi od běžného provozu na pracovištích zaměstnavatele a je tedy nutné dbát na jejich dostatečné začlenění do kolektivu. Ze strany zaměstnavatele se zásada projeví například při kariérním postupu některých zaměstnanců, kdy by výkon práce na dálku v žádném případě neměl být hodnotícím kritériem.

Vedle toho je zmiňováno také tzv. právo na nedostupnost – tedy nevyužívání komunikačních prostředků ze strany zaměstnavatele v době odpočinku zaměstnance, které lze dovodit z jednotlivých ustanovení zákoníku práce o pracovní době.

⁵³ např. WÜTSCHERT, Milena Sina; ROMANO-PEREIRA, Diana; SUTER, Livia; SCHULZE, Hartmut a ELFERING, Achim. A systematic review of working conditions and occupational health in home office. Online. *Work*. 2022, roč. 72, č. 3, s. 839-852. ISSN 10519815. Dostupné z: <https://doi.org/10.3233/WOR-205239>. [cit. 2024-03-15].

⁵⁴ § 1a odst. 1 písm. c) zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵⁵ § 190a tamtéž.

⁵⁶ § 1a odst. 1 písm. d) tamtéž.

⁵⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

⁵⁸ § 1a odst. 1 písm. e) zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

4.2 Objektivní odpovědnost zaměstnavatele za BOZP

Zaměstnavatel je povinen vytvářet a udržovat bezpečné, zdraví neohrožující a příznivé pracovní prostředí a zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu jejich práce. K tomuto přijímá opatření technického, organizačního nebo individuálního charakteru, která vyplývají z hodnocení rizik⁵⁹.

Pro přijímání opatření stanovuje zákoník práce několik preventivních zásad, mezi nimiž je omezování vzniku rizik, odstraňování rizik u zdroje jejich původu, přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví, nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy, nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky, omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu, plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí, přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany, provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení nebo udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci⁶⁰.

Povinnost vytvářet a udržovat příznivé pracovní prostředí není pouze výlučnou doménou zaměstnavatele, ale rovněž jednotlivých zaměstnanců, jimž tuto povinnost zákoník práce ukládá jako jednu z povinností zaměstnance na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pro splnění této povinnosti zákoník práce demonstrativně nabízí plnění stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření k omezení nebo odstranění rizik vznikajících na pracovišti, nebo účast zaměstnance na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci⁶¹. Splnění této povinnosti může být dosaženo i jinými způsoby, z nichž některé zákoník práce v jiných ustanoveních zmiňuje – například v podobě oznamování zjištěných nedostatků a závad na pracovišti (§ 106 odst. 4 písm. f) zákoníku práce).

⁵⁹ § 101 odst. 1 a § 102 odst. 1 zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁰ § 102 odst. 5 tamtéž.

⁶¹ § 106 odst. 4 tamtéž.

4.3 Podmínky práce na dálku

Pro samotný výkon práce na dálku je dáno několik předpokladů – jednak je to titul, na základě něhož práce na dálku vůbec může být realizována, tím je dohoda o práci na dálku nebo nařízení výkonu práce na dálku. Dále povaha práce musí umožňovat výkon na dálku a v neposlední řadě pracoviště musí být vhodně uzpůsobeno k tomu, aby práce na dálku mohla z něj být prováděna bezpečně a bez ohrožení zdraví zaměstnance.

Titul k provádění práce na dálku v podobě nařízení ze strany zaměstnavatele zákon předpokládá pouze ve výjimečných případech, a to na základě opatření orgánu veřejné moci podle zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení (krizový zákon) nebo podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. V takovém případě musí být splněny i ostatní zmíněné předpoklady z předchozího odstavce, a navíc musí sám zaměstnanec na výzvu zaměstnavatele písemně určit místo, z něž může práci na dálku vykonávat nebo že žádné takové k výkonu práce na dálku způsobilé místo nemá⁶². Druhým titulem je dohoda o práci na dálku, která bude podrobněji rozebrána níže.

Druhým předpokladem pro výkon práce na dálku je charakter samotné práce, která musí umožňovat výkon práce v podstatě z jakéhokoliv místa. Z této povahy lze vyloučit práce, které jsou navázány na konkrétní místo a fyzicky vykonanou práci – stavebnictví, montážní práce, doprava, skladování, obsluha výrobních linek a další. Dále lze částečně vyloučit práce, které sice může zaměstnanec provádět na dálku, ale jsou spojeny s významnými nebezpečími, například prací s nebezpečnými chemickými látkami nebo biologickými činiteli, pro které je potřeba zvláštní úpravy pracovišť a souvisejících prostorů. Charakter těchto prací by vyžadoval vhodnou úpravu pracoviště, z něž by práce na dálku byla prováděna, například dílny. Nejčastějším typem prací na dálku, jejichž charakter výkon umožňuje, pak budou administrativní a kancelářské práce převážně spojené s používáním informačních a komunikačních technologií

Posledním a z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejzásadnějším předpokladem je stav pracoviště, z něž má být práce na dálku vykonávána. Toto pracoviště musí být stejně jako pracoviště zaměstnavatele uzpůsobeno tak, aby neohrožovalo bezpečnost, život a zdraví zaměstnance, ale

⁶² § 317 odst. 3 tamtéž.

zároveň také dalších osob, které by se na něm mohly s vědomím zaměstnavatele vyskytovat.

4.4 Požadavky na pracoviště

Požadavky na uspořádání a podobu pracoviště při práci na dálku lze členit ze dvou hledisek – zda se jedná o bezpečnost při práci (tj. technickou bezpečnost) nebo ochranu zdraví při práci. Díky tomuto rozdělení bude snazší výběr právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které bude potřeba při určování požadavků na pracoviště splnit.

Technickou bezpečnost pracoviště podrobně upravuje nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, v jehož hlavní textové části jsou uvedeny některé zásadní požadavky, které musí zaměstnavatel splnit. Zaměstnavatel je povinen na základě hodnocení rizik a přijatých opatření pracoviště udržovat ve stavu neohrožujícím bezpečnost a zdraví osob. Před samotným uvedením pracoviště do provozu (tj. před započítáním výkonu práce na dálku z tohoto pracoviště) je zaměstnavatel povinen zajistit vhodné uspořádání pracoviště s ohledem na rizikové faktory, nepříznivé vlivy nebo emise vznikající technologickým postupem⁶³.

Dále zaměstnavatel musí stanovit osoby, do jejichž odpovědnosti spadá zajišťování bezpečného provozu, používání, údržby, úklidu, čištění a oprav pracoviště. Z pohledu práce na dálku touto osobou bude pravděpodobně přímo zaměstnanec pracující na dálku, a ne všechny ze zmíněných požadavků se při práci na dálku uplatní, alespoň ne v úplném rozsahu. Zaměstnavatel je také povinen určit obsah a způsob vedení provozní dokumentace a záznamů o vybavení pracoviště a určení osoby odpovědné za jejich vedení⁶⁴.

Pracoviště, na nichž bude na dálku vykonávána práce řemeslného charakteru musí být zařízena tak, aby na nich byly umístěny, uspořádány a instalovány výrobní a pracovní prostředky a zařízení, skladové prostory, komunikace a vymezená pracovní místa pro zaměstnance. Tento požadavek se přiměřeně vztahuje i na ostatní pracoviště, z nichž je práce na dálku vykonávána. Technické vybavení pracoviště, výrobní a pracovní prostředky musí být náležitě a bezpečně upevněno k eliminaci jejich nežádoucího pohybu. Dále musí

⁶³ § 3 nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

⁶⁴ Tamtéž.

zaměstnavatel stanovit opatření k ochraně zdraví na pracovištích, kde se používají nebezpečné chemické látky a opatření pro zdolávání mimořádných událostí – např. požáru, úniku plynu, poškození zdraví a dalších. Pracoviště musí být také zabezpečeno proti vstupu nepovolaných osob⁶⁵.

S ohledem na udržování bezpečného a zdraví neohrožujícího stavu pracoviště zaměstnavatel stanovuje i termíny, lhůty a rozsahy kontrol, zkoušek, revizí, údržby, oprav a rekonstrukce technického vybavení, pracovních a výrobních prostředků a zařízení, zajišťuje dodržování těchto lhůt, určuje osobu odpovědnou za zajištění provádění těchto úkonů a o těchto úkonech byla vedena příslušná dokumentace⁶⁶.

Rozsáhlá příloha k řešenému nařízení vlády stanovuje řadu konkrétních požadavků na pracoviště a pracovní prostředí – stabilitu a mechanickou odolnost staveb, elektrické instalace, únikové cesty a východy, konstrukční součásti budov, dopravní komunikace, poskytování první pomoci nebo skladování a manipulace s materiálem a břemeny, které se při práci na dálku rovněž uplatní.

Požadavky na technické vybavení pracoviště upravuje nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí. Výběrem relevantním pro práci na dálku je možné zmínit používání zařízení pouze k takovým účelům a za takových podmínek, pro které je určeno; vybavení zařízení ochrannými zařízeními; ochrana proti nebezpečnému dotyku u zařízení pod napětím; vybavení vhodnými a dostatečně rozlišitelnými ovládači a další. Z hlediska technického vybavení, které zaměstnavatel pro výkon práce na dálku poskytne (pracovní stůl a jiný nábytek, informační a komunikační technologie, související elektrospotřebiče, nebo drobné kancelářské vybavení) je zaměstnavatel plně odpovědný za jeho provozuschopnost a bezpečnost, přičemž zaměstnanec je povinen ihned zaměstnavateli hlásit poruchy a závady na těchto zařízeních. Zaměstnanec zároveň nesmí bez předchozího svolení zaměstnavatele tato zařízení využívat pro osobní potřeby⁶⁷.

Z pohledu ochrany zdraví při práci je třeba čerpat požadavky ze zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví nebo z nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Z těchto požadavků lze

⁶⁵ Tamtéž.

⁶⁶ § 4 tamtéž

⁶⁷ § 316 zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

vybrat podmínky při práci s fyzickou zátěží, do nichž se řadí celková fyzická zátěž, lokální svalová zátěž (zátěž malých svalových skupin při výkonu práce končetinami, např. drobná ruční práce), pracovní polohy závislé na uspořádání pracovního místa, pracoviště a charakteru práce a ruční manipulace s břemeny. Dále jsou to například požadavky na psychickou zátěž (nikoliv však na psychosociální rizika, které dosud nejsou v českém právním řádu upraveny) nebo zrakovou zátěž při práci na dálku spojenou zejména se sledováním monitorů a zobrazovacích jednotek⁶⁸. Pro práci na dálku je důležité vyzdvihnout, že nelze pro trvalou práci na dálku zaměstnanci přidělovat přenosné počítače s neoddělitelnou obrazovkou a klávesnicí⁶⁹.

Do oblasti ochrany zdraví při práci patří také požadavky na osvětlení pracoviště (přednostně denní, pak umělé), rozměry pracoviště jako je světlá výška, objemový prostor, rozměry podlahové plochy, pracovní roviny, pracovního místa a ovládačů, mikroklimatické podmínky (teplota na pracovišti, vlhkost, větrání), zásobování vodou a požadavky na sanitární a pomocná zařízení nebo požadavky na provádění malování a úklidu⁷⁰.

V kapitole výše již bylo zmíněno, že je velmi důležité konkrétní místo, z něž je práce na dálku prováděna, tedy na úrovni jednotlivých místností. Místo musí být zároveň vhodně uzpůsobeno pro práci z pohledu její ergonomie, aby bylo možné předejít některým s ní souvisejícím zdravotním obtížím. Pro některé zaměstnance, především za dob nedávných, kdy byla práce na dálku nepřilíš chtěným způsobem, jak vůbec práci vykonávat, není možností vyhradit zvláštní místnost ve svém obydlí pouze k práci, a tak velmi často využívají již existující vybavení domácnosti⁷¹. V lepším případě se jedná o psací/pracovní stůl, v horším případě pak o stůl jídelní, konferenční nebo dokonce žádný. Ani jedna z těchto variant není z hlediska ergonomie práce zcela vyhovující. S problematikou uspořádání pracovního místa úzce souvisí muskuloskeletální poruchy, jejichž důležitost je v současné době mnohem důrazněji akcentována.

⁶⁸ Část druhá nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

⁶⁹ § 50 tamtéž.

⁷⁰ Část třetí tamtéž.

⁷¹ např. WÜTSCHERT, Milena Sina; ROMANO-PEREIRA, Diana; SUTER, Livia; SCHULZE, Hartmut a ELFERING, Achim. A systematic review of working conditions and occupational health in home office. Online. *Work*. 2022, roč. 72, č. 3, s. 839-852. ISSN 10519815. Dostupné z: <https://doi.org/10.3233/WOR-205239>. [cit. 2024-03-15].

Na pracovištích je tedy ve shrnutí zásadní dbát na jejich uspořádání, vhodné rozměry pracovního stolu – ideálně s nastavitelnou výškou, výšku sedadla židle, vyhovující světelné podmínky nejen v podobě zajištění dostatečného osvětlení, ale také eliminace oslnění sluncem, vytváření odlesků nebo i nevhodné teploty světla, dále pak možnost seřízení výšky a sklonu monitoru nebo jiných zobrazovacích jednotek, zařazování vhodného střídání prací nebo zařazování přestávek pro eliminaci negativních vlivů dlouhodobého pobytu ve stejné pracovní poloze nebo vlivu pozorování monitoru očima a řadu dalších požadavků. Stejně jako v ostatních oblastech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zde autor upozorňuje na znění většiny právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které zpravidla upravují *minimální* požadavky a ponechávají další úpravu na zaměstnavatelích dle vlastního hodnocení rizik.

4.5 Vyhledávání nebezpečí a hodnocení rizik

Moderní pojetí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci staví na obecném vymezení minimálních požadavků nebo podmínek právním řádem a dotvoření konkrétních opatření nebo prostředků, jak požadavků dosáhnout, zaměstnavatelem individuálně na základě vlastního vyhledávání nebezpečí a hodnocení rizik⁷². Toto pojetí je zejména patrné v unijním právu, především ve Směrnících upravujících otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které se následně promítá do tuzemských právních předpisů. Jde o výraznou změnu oproti dřívější úpravě, která se klonila spíše k exaktnímu vymezení podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s konkrétními technologiemi, materiály nebo na konkrétních pracovištích – historické pozůstatky jsou dodnes v některých právních předpisech stále patrné, např. v dosud platných částech vyhlášky Českého úřadu bezpečnosti práce č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení.

K zajišťování úkolů v prevenci rizik může zaměstnavatel přistoupit sám, má-li k tomu potřebné znalosti⁷³ a zaměstnává-li nejvýše 25 zaměstnanců, pokud však jednu z těchto podmínek nesplní, musí úkoly zajišťovat prostřednictvím odborně způsobilé osoby (pokud tuto odbornost nemá sám) ve smyslu § 10 odst. 1

⁷² Srov. např. str. 57 v ŠUBRT, Bořivoj. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: podle právního stavu k ... Práce, mzdy, pojištění*. 2007. Olomouc: ANAG, 2007. ISBN 978-80-7263-400-2.

⁷³ Pozn. autora – v současné době je připraven a v připomínkovém řízení návrh novelizujícího zákona, v němž by tato část byla změněna na „má-li znalosti odpovídající rozsahu zkoušky z odborné způsobilosti“.

zákona č. 309/2006 Sb. Odborně způsobilá osoba by pak pro zaměstnavatele měla zajišťovat podstatnou část úkolů při prevenci rizik, zejména pak vyhledávání nebezpečí, hodnocení rizik a navrhování opatření k jejich odstranění, omezení nebo snížení. Také by měla vypracovávat příslušnou dokumentaci a zaměstnavateli poskytovat odpovídající poradenství.

Na druhé straně zaměstnavatel je povinen odborně způsobilé osobě k zajišťování úkolů v prevenci rizik poskytovat potřebnou součinnost⁷⁴, což v sobě může zahrnout i zajištění vstupu na pracoviště, z něž je vykonávána práce na dálku, pro účely vyhledání nebezpečí na tomto pracovišti. Zaměstnavatel je povinen tuto součinnost zajistit, tedy i v případě nutnosti zajistit vstup do obydlí zaměstnance – v praktické podobě pak zajištěním jeho souhlasu.

Odborně způsobilá osoba po provedení vyhledání nebezpečí provede vyhodnocení rizik, k čemuž může použít v podstatě jakoukoliv metodiku⁷⁵ a následně navrhne opatření k odstranění, omezení nebo snížení rizik, pokud jsou s ohledem na míru vyhodnocených rizik potřebná. Tímto opatřením může být například i vyloučení užívání prostoru jako pracoviště, pokud to s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance pracujícího na dálku je potřebné.

Důležité je v kontextu práce na dálku zmínit i možnost výskytu zaměstnanců několika zaměstnavatelů na jednom pracovišti – např. v případě práce dvou spolubydlících osob na dálku. V takovém případě by oba zaměstnavatelé měli o této situaci vědět a z hlediska hodnocení rizik a přijatých opatření by měli provést vzájemné písemné informování o rizicích a přijatých opatření a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví obou, respektive všech zaměstnanců na společném pracovišti. Zaměstnavatelé v takovém případě mají uzavřít písemnou dohodu a pověřit jednoho ze zaměstnavatelů koordinací prováděných opatření na předmětném pracovišti⁷⁶.

Nutné je také doplnit, že se v případě práce na dálku neuplatní povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci pro všechny fyzické osoby, které by se na tomto pracovišti s vědomím zaměstnavatele zdržovaly, neboť se nejedná o „jeho“ pracoviště, tedy pracoviště zaměstnavatele⁷⁷.

⁷⁴ § 9 odst. 4 zk. č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

⁷⁵ Více viz ČSN EN IEC 31010 ed. 2 Management rizik – Techniky posuzování rizik. 2020.

⁷⁶ § 101 odst. 3 zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce-

⁷⁷ § 101 odst. 5 tamtéž.

Pokud bychom však přijali výklad takový, že se zde jedná o „jeho“ pracoviště z toho titulu, že na předmětném pracovišti vykonává jeho zaměstnanec práci podle jeho pokynů a na základě dohody s ním, a toto místo bylo k tomu určeno, tížila by zaměstnavatele povinnost navíc. Tato povinnost by se projevila zejména v případech výkonu práce řemeslného charakteru v dílně, méně pak při pracích administrativního charakteru.

4.6 Kontroly a dohled na pracovišti

Pro zajištění dodržování povinností stanovených právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví je nutná možnost jejich kontroly a i následného vymáhání. Pokud by tyto možnosti umožněny nebyly, jednalo by se o čistě dobrovolný charakter plnění povinností.

Prvním a z charakteru nejčastějším typem kontroly pracoviště je interní kontrola zaměstnavatele zaměřující se na úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti ve smyslu § 102 odst. 3 věty třetí a § 103 odst. 2 zákoníku práce a obdobně též prověrka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na každém pracovišti a v každém zařízení zaměstnavatele prováděná po dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve smyslu § 108 odst. 5 zákoníku práce.

Zaměření těchto kontrol je pojmově poměrně jasně vymezeno, jejich principem je zjištění úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, při vykonávaných pracích, případných odchylek nebo neshod a zjištění shody v dodržování právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnance. Rozsah, četnost a způsob provádění těchto kontrol není právními předpisy až na některé konkrétní případy stanoven a je proto na zaměstnavateli samotném, aby takový systém stanovil, zavedl a dodržoval. K tomu může využít např. technické normy, které se zabývají systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci⁷⁸, případně též souvisejícími obory. Zaměstnavatel by zároveň měl být schopen provádění pravidelných kontrol prokázat – zápisem, protokolem nebo jiným ekvivalentním dokladem. Prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci lze chápat jako komplexnější a rozsáhlejší kontroly.

⁷⁸ např. ČSN ISO 45 001 Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - Požadavky s návodem k použití nebo ČSN EN ISO 19011 Směrnice pro auditování systémů managementu.

Zákoník práce žádným způsobem neomezuje povinnost provádění kontrol a prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na konkrétní typy pracovišť nebo prací, tato povinnost jej tedy tíží i v případě práce na dálku. Oproti pracovištím zaměstnavatele zde však vzniká několik aplikačních i praktických těžkostí.

Prvně je pracoviště na dálku již z meritů věci mimo dispozici zaměstnavatele a lze očekávat, že se na takovém pracovišti běžně vyskytuje pouze zaměstnanec pracující na dálku, nikoliv však nadřízený vedoucí zaměstnanec nebo jiný zástupce zaměstnavatele, který by provedení kontroly zajistil⁷⁹. Provedení kontroly lze řešit nejspíše převedením této povinnosti na zaměstnance, provedením kontroly pomocí audiovizuálních prostředků nebo fyzickou kontrolou provedenou pověřeným zaměstnancem (přednostně vedoucím zaměstnancem), popř. jinou osobou přímo na pracovišti, z něž je práce na dálku vykonávána.

Zaměstnavateli je uložena povinnost provádět kontroly „pravidelně“, v případě kontrol ve smyslu § 103 odst. 2 navíc „soustavně“. Jedná se o neurčité pojmy, jejichž praktický význam dovodila až judikatura – pravidelnost a soustavnost kontrol musí být po zaměstnavateli vyžadována ve smyslu nastavení a realizace takového systému, aby prováděné kontroly dosahovaly požadovaného cíle. V praxi se lze setkat nejčastěji s různými úrovněmi kontrol prováděnými v různých intervalech – např. denní zběžné kontroly, týdenní podrobnější kontroly, měsíční důkladné kontroly až roční prověrky nebo interní audity.

Druhým typem kontrol pracoviště je provádění dohledu na pracovištích ze strany poskytovatele pracovnělékařských služeb, které má zejména na ochranu zdraví při práci zjevný přínos – lékař sám zjišťuje, jaká nebezpečí pro zdraví zaměstnanců na pracovištích působí, čemuž může uzpůsobit provádění pracovnělékařských prohlídek, ale také zaměstnavateli může výrazně pomoci ve zvyšování úrovně ochrany zdraví na pracovištích ukládáním doporučení a návrhů.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovně lékařských služeb s jejich poskytovatelem⁸⁰ – v oboru všeobecného praktického lékařství nebo pracovního lékařství. V případě, že se u zaměstnavatele vyskytují pouze práce zařazené podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, do kategorie první (u níž zároveň orgán ochrany veřejného zdraví nerozhodl

⁷⁹ Zajišťování úkolů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci předpokládá zákoník práce jako nedílnou součást pracovních povinností vedoucích zaměstnanců (§ 101 odst. 2).

⁸⁰ § 54 odst. 2 písm. a) zk. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

o jejím zařazení do kategorie rizikových prací⁸¹), zákon umožňuje provádění základních služeb v oblasti pracovního lékařství prostřednictvím registrujících poskytovatelů zdravotních služeb zaměstnanců a ostatní služby v oblasti pracovního lékařství zajišťovat fakultativně, pokud je dána jejich důvodnost⁸². Neuzavření písemné smlouvy s poskytovatelem je spojeno se sankcí na úseku ochrany zdraví při práci a zajištění pracovnělékařských služeb⁸³.

Obsahem pracovnělékařských služeb je mimo jiné i dohled, který sdružuje celkem čtyři další činnosti – provádění pravidelného dohledu na pracovištích zaměstnavatele, dohledu v zařízeních závodního stravování a dalších zařízeních zaměstnavatele, hodnocení rizik při práci s využitím informací o míře expozice rizikovým faktorům při výkonu práce a výsledků analýzy výskytu nemocí z povolání, pracovních úrazů, ohrožení nemocí z povolání a nemocí souvisejících s prací a spolupráce při vypracování návrhů pro zaměstnavatele na odstranění zjištěných závad, včetně návrhu na zajištění měření rizikových faktorů pracovních podmínek⁸⁴.

Prováděcí vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče stanovuje minimální rozsah realizovaného dohledu na pracovištích zaměstnavatele. Do nedávné doby (přijetí novelizující vyhlášky č. 452/2022 Sb., s účinností od 1. ledna 2023) požadovala právní úprava výkon dohledu na všech pracovištích zaměstnavatele nejméně jedenkrát za kalendářní rok a v případě, že se jednalo o práce zařazené v kategorii první současně nespojené s žádným rizikem ohrožení zdraví, tak alespoň jedenkrát za dva roky. Zmíněnou novelizující vyhláškou došlo vedle dalších úprav v oblasti pracovnělékařských služeb také k zásadnímu zmírnění tohoto požadavku. Dle aktuálně platného a účinného znění vyhlášky č. 79/2013 Sb. je nutné dohled vykonávat pouze na pracovištích „rizikových“, tedy takových, na nichž jsou vykonávány práce zařazené v kategoriích druhé rizikové, třetí a čtvrté nebo jsou součástí práce některá z profesních rizik nebo jsou požadavky na zdravotní způsobilost zaměstnanců blíže upraveny zvláštními právními předpisy. Na těchto pracovištích musí být dohled vykonán nejméně jednou za 3 kalendářní roky.

⁸¹ Srov. § 39 zk. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

⁸² § 54 odst. 2 písm. b) zk. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

⁸³ § 92h odst. 7 písm. a) zk. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

⁸⁴ § 2 písm. c) vyhl. č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

Ostatních pracovišť zaměstnavatele se výkon dohledu netýká, pokud si jeho provedení zaměstnavatel nebo poskytovatel pracovnělékařských služeb přímo nevyžádá.

Z jednotlivých ustanovení právních předpisů upravujících oblast pracovnělékařských služeb tak lze dovodit, že se provádění dohledu týká jen rizikových pracovišť zaměstnavatele, a pokud využijeme definice pojmu pracoviště zaměstnavatele z úvodní kapitoly, lze uzavřít, že na pracovištích, z nichž se vykonává práce na dálku se dohled ze strany poskytovatele pracovnělékařských služeb za běžných podmínek nevykonává. Právní úprava zároveň ani nebrání tomu, aby si smluvní strany (zaměstnavatel a poskytovatel pracovnělékařských služeb) sjednaly jeho provádění i na pracovištích, na nichž není výkon dohledu právními předpisy vyžadován.

Z charakteru smluvního vztahu o poskytování pracovnělékařských služeb však lze dovodit i možný aplikační problém, jelikož zaměstnanec není v takovém vztahu smluvní stranou a není tedy smluvními podmínkami ani nijak vázán (byť nepřímo lze určitou závaznost nalézt prostřednictvím povinností zaměstnance ve vztahu k pracovnělékařským službám daných zákoníkem práce). Dohled prováděný na pracovišti, z něž je vykonávána práce na dálku, by měl být vázán nejméně na souhlas zaměstnance s jeho provedením, mimo něj však i na souhlas případných dotčených třetích stran.

Posledním typem kontroly je výkon správního dozoru ze strany orgánů veřejné správy. Správním dozorem se rozumí určitá *činnost k tomu určeného vykonavatele veřejné správy při výkonu jeho zákonem stanovené působnosti vůči nepodřízené osobě (zaměstnavateli), spočívající v pozorování určité činnosti nebo stavu, jeho hodnocení a porovnávání se stavem žádoucím podle určených hodnotových kritérií a v případě potřeby užití opatření směřující k nápravě zjištěného vadného stavu*⁸⁵. Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nespadá do působnosti jediného orgánu, je roztržena mezi několik z nich.

Orgánem se zřejmě nejširší působností je místně příslušný oblastní inspektorát práce (podle zk. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce), do jehož působnosti vedle dalšího patří provádění kontrol dodržování povinností vyplývajících

⁸⁵ KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. 2. vydání. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-820-7.

z právních předpisů stanovujících pracovní dobu a dobu odpočinku, právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení⁸⁶.

Působnost inspektorátu práce se vztahuje mimo jiné na zaměstnavatele a jejich zaměstnance⁸⁷, přičemž inspektor je oprávněn v mezích zákona o inspekci práce vykonávat kontrolu, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu, zástupce, zaměstnanec nebo některé další osoby. Mezi další oprávnění inspektora patří zejména vstup do jiných míst, než je pracoviště zaměstnavatele, na kterých je vykonávána práce na dálku, avšak pouze se souhlasem zaměstnance a jiných dotčených osob, které v daném místě žijí⁸⁸. Toto ustanovení je ve speciálním vztahu vůči ustanovení § 7 zákona č. 255/2012 Sb., kontrolního řádu, které stanovuje zvláštní případy, při nichž je kontrolující (inspektor) oprávněn vstupovat do obydlí. Oprávnění inspektora do obydlí vstupovat zároveň není neomezené, což lze dovodit například ze zásady šetření práv a oprávněných zájmů kontrolované osoby (zaměstnavatele), povinné osoby (zaměstnance) a třetích osob (např. spolubydlících osob ve stejné domácnosti) vyplývající z § 9 písm. b) téhož zákona.

V souvislosti s prováděním kontroly a kontrolních zjištěních disponuje inspektor řadou dalších oprávnění, která mohou výkon práce na dálku značně omezit – výběrem může vydat rozhodnutí o zákazu používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonávání prací nebo činností, které bezprostředně ohrožují bezpečnost zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím zaměstnavatele na pracovišti, z nějž je práce na dálku vykonávána. Také je oprávněn na místě ukládat opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole nebo navrhopvat potřebná opatření⁸⁹.

Dalším orgánem oprávněným vykonávat správní dozor, tentokrát v oblasti ochrany zdraví při práci, je orgán ochrany veřejného zdraví především v podobě krajské hygienické stanice. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v němž je podstatná část o správních orgánech na úseku ochrany veřejného zdraví nenabízí na rozdíl od zákona o inspekci práce explicitní možnost vstupovat do

⁸⁶ § 3 odst. 1 písm. b), c) a d) zk. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁸⁷ § 7 odst. 1 písm. a) tamtéž.

⁸⁸ § 7 odst. 1 písm. i) tamtéž.

⁸⁹ § 7 odst. 1 písm. f) a h) tamtéž.

obydlí, respektive míst, z nichž je vykonávána práce na dálku – toto oprávnění lze tedy čerpat pouze ze zmíněného obecného zmocnění v kontrolním řádu.

Provádění kontroly na místě, z něž je vykonávána práce na dálku s sebou jistě přinese praktická úskalí. V první řadě je to určení prostoru, v němž bude samotná kontrola vykonána – například při práci z domova není skutečným pracovištěm celé obydlí, ale zpravidla pouze jeho část. Inspektor tedy bude muset přímo na místě posoudit, co lze do kontroly zahrnout a co již nikoliv a zřejmě takové posouzení uvést i v kontrolním protokolu. Zaměstnanec také nemusí znát všechny okolnosti důležité pro kontrolní zjištění, což může ovlivnit výsledek kontroly.

4.7 Sankce

V návaznosti na kontrolní zjištění ze strany orgánů vykonávajících správní dozor může dojít k zahájení navazujícího správního řízení o uložení sankce vůči zaměstnavateli, kdy mimo běžně hrozící sankce na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zná zákon o inspekci práce speciální sankce na úseku práce na dálku, jimiž jsou neuzavření písemné dohody o práci na dálku, nesplnění povinností podle § 317 odst. 2 a 3 zákoníku práce a neurčení stanoveného rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku⁹⁰.

Nakonec lze doplnit možnost smluvní sankce směřující od zaměstnavatele k zaměstnanci, například pro nedodržení pokynů vydaných k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku. Tyto sankce mohou mít striktně nepeněžní povahu⁹¹. Zaměstnavatel může udělit zaměstnanci důtku, respektive jej upozornit na porušení pracovněprávní povinnosti, případně též s odkazem na možnost výpovědi⁹², nebo přímo ukončením pracovněprávního vztahu výpovědí ze strany zaměstnavatele. Ve velmi závažných situacích, kdy zaměstnanec porušil své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, může zaměstnavatel se zaměstnancem ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením [§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], což je institut *ultima ratio* nabízený zákoníkem práce.

Příkladem takového hrubého porušení může být např. hrubý nesoulad s požadavky právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo s pokyny a příkazy udělenými zaměstnanci vedoucím zaměstnancem.

⁹⁰ § 12a a 25a tamtéž.

⁹¹ Srov. § 346b odst. 1 zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁹² Srov. § 52 písm. g) část za středníkem tamtéž.

Intenzita porušení musí být v nejvyšším stupni⁹³. Příkladem takového porušení při práci na dálku by mohlo být např. nedodržení sjednaného místa pro výkon práce, práce pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, nebo použití jiných než stanovených pracovních postupů a prostředků. Ovšem každá z těchto situací musí být posouzena individuálně a s ohledem na konkrétní okolnosti případu.

V praxi lze očekávat porušení povinností zaměstnance spíše drobnějšího charakteru, která souvisejí s menší možností kontroly zaměstnance a řadou okolních (rušivých) vlivů při práci na dálku, zejména pak z domova. Vzhledem ke stále trvajícím většinovému vnímání práce na dálku jako zaměstnaneckého benefitu lze předpokládat, že nejběžnější sankcí bude prosté omezení nebo úplné ukončení možnosti práce na dálku ze strany zaměstnavatele, k čemuž mu aktuálně platná a účinná právní úprava poskytuje příslušný institut – výpověď dohody o práci na dálku, případně dohodu o ukončení dohody o práci na dálku.

⁹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

5 Aplikace současné právní úpravy

Při současném znění právní úpravy, zejména pak § 317 zákoníku práce, lze říci, že práce na dálku představuje znatelnou část pracovněprávních vztahů. V současné době stále převažuje vnímání práce na dálku jako benefitu k běžně prováděné práci z pracoviště, ale lze se setkat s profesemi, u nichž je výkon práce na dálku v podstatě již běžným pojmem – zejména práce v oblasti informačních technologií – programátoři, grafici, copywriteři a další. V této souvislosti lze předpokládat i takovou situaci, kdy se zaměstnanec se zaměstnavatelem vůbec nemusí osobně setkat. Technologie moderní doby toto dostatečně umožňují, ovšem na některá úskalí lze narazit – např. povinnost provedení vstupní pracovnělékařské prohlídky, kterou lze pouze v některých případech provést u registrujícího poskytovatele pracovnělékařských služeb, jak bylo řešeno výše.

Oproti původní právní úpravě přibyla do zákoníku práce i povinnost práci na dálku v některých situacích provádět, konkrétně v případě nařízení práce na dálku zaměstnavatelem na základě opatření orgánu ochrany veřejného zdraví. Nutno doplnit, že právní úprava nijak nerozlišuje práci na dálku výlučnou a částečnou, tedy i podmínky pro její výkon budou totožné. V případě výlučné práce na dálku je však na zaměstnavateli, aby v souladu s unijním právem dbal na sociální vazby zaměstnanců pracujících na dálku s ostatními zaměstnanci a dle potřeby umožnil i zaměstnancům pracujícím na dálku přítomnost na svých pracovištích nebo jinou formu sociálních interakcí s kolegy.

Zásadní otázka vyvstává v míře, do jaké by se měl podílet na opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku zaměstnavatel a zaměstnanec. Na pracovištích zaměstnavatele je tato míra daná zcela jistě v neprospěch zaměstnavatele, nicméně při práci na dálku je řada požadavků mimo reálnou dispozici zaměstnavatele. Právní úprava k tomuto žádnou náповědu neposkytuje, lze tedy předpokládat, že tato míra by měla být rozumně dosažitelná a spravedlivě požadovatelná po zaměstnavateli, tedy že opatření, které zaměstnavatel realizovat může, by realizovat měl a taková, u nichž by k jejich realizaci zaměstnavatel měl vyložit nepoměrné úsilí nebo by byly spojeny s porušením jiných, zejména ústavně zaručených, práv a svobod, by měl realizovat zaměstnanec. Jednoznačná odpověď v této otázce dle názoru autora v současné době není možná a tato neurčitost bude zřejmě panovat i dále.

5.1 Vnitřní předpisy zaměstnavatele

Zaměstnavatel je oprávněn vydávat vnitřní předpisy v mezích právních předpisů pro další úpravu práv a povinností v pracovněprávních vztazích, ovšem jen v takové míře, že nezkrátí práva zaměstnance vyplývající ze zákoníku práce nebo mu nerozšiřoval sortiment povinností. Jedná se tedy o jednu z možných variant, jak upravit výkon práce na dálku u zaměstnavatele. Možnou podobu vnitřního předpisu navrhl Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. ve své Metodice řízení práce prováděné formou home office v roce 2017. Ústav zde navrhuje zapracování bodů jako prvotní schválení práce na dálku, místo výkonu práce na dálku, sjednaný rozsah prací, pracovní dobu a její rozvržení, vybavení, náklady vzniklé v souvislosti s výkonem práce a podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci⁹⁴. Nutno zdůraznit, že metodika byla zpracována ještě před účinností poslední novely zákoníku práce a nereflektuje tak aktuální změněné znění ustanovení § 317.

Zaměstnavateli lze doporučit, aby z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku zapracoval do již existujících vnitřních předpisů, popř. do nového vnitřního předpisu některé zásadní body. Mezi nimiž například vůbec úvodní postup před schválením výkonu práce na dálku, tedy způsob zjištění, zda pracoviště vyhovuje požadavkům zamýšleného výkonu práce na dálku, případně jaká je potřeba přijmout dodatečná opatření, aby pracoviště způsobilé bylo. Dále požadavky na zaměstnance, zda může práci na dálku vykonávat s ohledem na své zdravotní a kvalifikační předpoklady, zaměstnavatel by měl zvážit provedení zvláštního školení pro zaměstnance pracující na dálku vzhledem k odlišnému charakteru pracovišť, na kterých se pohybují.

Pro zhodnocení způsobilosti pracoviště může zaměstnavatel stanovit nutnost provedení fyzické kontroly pracoviště odpovědným zaměstnancem, nebo vlastní hodnocení pracoviště zaměstnancem na základě podkladů, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytne – např. formou checklistu nebo jiné vyhodnocovací tabulky.

Dále by měl zaměstnavatel stanovit způsob, jakým bude řešena problematika pracovní doby a přestávek v práci, zda bude po zaměstnanci požadovat režim pevné nebo pružné pracovní doby, popřípadě zda ponechá

⁹⁴ SENČÍK, Josef; NECHVÁTAL, Marek; TIHON, Jiří; MALÝ, Stanislav a MICHALÍK, David. *Metodika řízení práce prováděné formou home office*. Praha: VÚBP, 2017.

rozvrhování pracovní doby na zaměstnanci a stanoví pouze fiktivní pracovní dobu pro účely náhrad. Pracovní doba musí být zároveň vhodným způsobem evidována.

Zaměstnavatel by měl do vnitřního předpisu zapracovat i způsob provádění kontrol pracoviště z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jak budou prováděny, v jakých intervalech a kdo je za jejich provádění odpovědný. S tím souvisí také systém hlášení zjištěných neshod, přijímání opatření a také realizaci těchto opatření.

Neméně důležitou problematikou jsou pracovní úrazy a nemoci z povolání, které nejsou žádným způsobem od práce na dálku odtrženy. I úraz, který se zaměstnanci přihodí doma při práci na dálku, bude za splnění všech podmínek považován za úraz pracovní se všemi navazujícími důsledky. Podstatné je zejména prvotní šetření úrazu a jeho uznání jako úrazu pracovního a následně i šetření příčin vzniku úrazu, jeho následků a přijetí opatření proti jeho opakování. Zaměstnanec by měl mít stanovenou možnost, jak úraz při práci na dálku nahlásit, dále způsob, jakým zaměstnavatel provede vlastní šetření úrazu (což by zpravidla měl provádět prostřednictvím nezávislé osoby⁹⁵) a jaké důsledky z tohoto šetření pro zaměstnance vyplývají – např. strpění vstupu osoby provádějící šetření úrazu do obydli⁹⁶. Systém by však rozhodně neměl být nastaven tak, aby demotivoval zaměstnance od nahlášení pracovního úrazu, který se mu při práci na dálku přihodil.

Vnitřní předpis zaměstnavatele by si měl ponechat jistý obecný charakter, neboť konkrétní požadavky je žádoucí upravit přímo s konkrétním zaměstnancem. Součástí vnitřního předpisu nebo samostatné dokumentace by měla být i dokumentace o vyhledání nebezpečí, vyhodnocení rizik a přijetí opatření na pracovištích, z nichž je vykonávána práce z domova a s touto dokumentací by měl být zaměstnanec prokazatelně seznámen⁹⁷.

⁹⁵ Srov. např. KUČINA, Pavel. *Objasňování příčin a okolností pracovních úrazů a jiných nehodových událostí: bezpečný podnik*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. ISBN 978-80-86973-39-5.

⁹⁶ BOČANOVÁ, Veronika; CIBULKOVÁ, Markéta; CHLADA, Ondřej; JASANSKÁ, Ladislava; LANDWEHRMANN, Tereza et al. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 4. část. Online. *Epravo.cz*. 2021, article 112932. Dostupné z: [www.epravo.cz, https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-4-cast-112932.html](https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-4-cast-112932.html). [cit. 2024-03-31].

⁹⁷ § 102 odst. 4 a § 103 odst. 2 zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

5.2 Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Jak již bylo výše několikrát zmiňováno, práce na dálku může být dle současné právní úpravy vykonávána toliko na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž zákon poskytuje poměrně velkou smluvní volnost oběma stranám v určení a stanovení podmínek, za jakých bude výkon práce na dálku prováděn. Stále je však i dohoda o práci na dálku omezena zásadami soukromého práva a zásadami pracovního práva. Až do novelizace § 317 zákoníku práce nebyla stanovena povinnost uzavírat tuto dohodu písemně, tato byla zavedena až novým zněním odst. 1 § 317 zákoníku práce, které výslovně vyžaduje uzavření písemné dohody o práci na dálku.

Pokud by dohoda o práci na dálku nebyla uzavřena v písemné podobě, ať už samostatnou dohodou, nebo součástí pracovní smlouvy, jejím dodatkem nebo jinou formou, jednalo by se o neplatné právní jednání pro nedostatek formy a bylo by v tomto rozsahu neplatné. Nedostatek formy lze však zhojit dodatečným uzavřením písemné dohody⁹⁸. Zároveň je v tomto případě vyloučena aplikace § 20 zákoníku práce, jelikož se nejedná o vznik nebo změnu základního pracovněprávního vztahu.

Další náležitostí dohody o práci na dálku je soulad s dobrými mravy a veřejným pořádkem. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je zákoníkem práce považována za vyjádření hodnoty chránící veřejný pořádek a za současné aplikace § 1 odst. 2, případně též § 588 občanského zákoníku by dohoda, v níž si zaměstnanec se zaměstnavatelem ujednájí takovou úpravu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, z něž bude zaměstnanec vykonávat práci na dálku, byla neplatná.

V dohodě o práci na dálku by si měl zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat konkrétní okolnosti výkonu práce na dálku. Půjde zejména o specifikaci místa, z něž bude možné práci na dálku vykonávat, druh práce, kterou takto zaměstnanec má vykonávat, způsob rozvržení pracovní doby a také způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Lze uvažovat i s variantou prohlášení zaměstnance o tom, že jím vybrané pracoviště je pro práci na dálku způsobilé a že splňuje podmínky stanovené zaměstnavatelem.

Dohodu o práci na dálku mohou obě strany rozvázat vzájemnou dohodou ke sjednanému dni, nebo jej jednostranně vypovědět. Výpověď dohody o práci na

⁹⁸ § 582 odst. 1 zk. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

dálku může i nemusí být odůvodněna a pojí se se zákonnou patnáctidenní výpovědní dobou. Strany si však podmínky výpovědi mohou sjednat přímo v dohodě o práci na dálku odlišně, dokonce mohou možnost výpovědi i zcela vyloučit. V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou tak, že nelze dohodu o práci na dálku jednostranně vypovědět, lze ze znění § 317 odst. 2 věty poslední zákoníku práce dovozovat, že musí být tato podmínka sjednána pro obě strany shodně a nelze tedy v dohodě upravit variantu, kdy by si například zaměstnanec možnost výpovědi ponechal a zaměstnavatel by ji ztratil. Pokud by k takovému ujednání přesto došlo, jednalo by se o v této části neplatné právní jednání a k tomuto ujednání by se nepřihlíželo⁹⁹. Výjimkou by byla situace, kdy by bez takto sjednané podmínky jedna ze stran vůbec dohodu o práci na dálku neuzavřela¹⁰⁰.

Dále je smluvní volnost ponechána i při určení výpovědní doby, kterou si obě strany mohou sjednat odlišně od zákonné v trvání patnácti dní. Zákon nestanoví, že odlišná délka výpovědní doby musí být delší než patnáct dní, je však nutné srovnat tuto smluvní volnost s úvodními ustanoveními zákoníku práce, zejména s § 4a – ten stanoví, že *„odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné“* a ve spojení se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance lze namítat, že sjednání kratší výpovědní doby u dohody o práci na dálku, než je patnáct dní, bude v rozporu s těmito úvodními ustanoveními. Zároveň je důležité zmínit ustanovení § 4a odst. 3, které připouští odchylnou úpravu toliko ve prospěch zaměstnance u některých ustanovení zákoníku práce, mezi nimiž ovšem § 317 není.

Autor se domnívá, že úvodní ustanovení zákoníku práce nebrání zaměstnanci a zaměstnavateli sjednat si výpovědní dobu kratší, než zákon implicitně stanovuje. Kratší výpovědní lhůta může zasáhnout každou ze stran v zásadě stejnou měrou a výhodnější pozici může zastávat kterákoliv strana. Zároveň je tento smluvní vztah založený na konsenzu a dohodě obou stran. Přesto však autor doporučuje ponechat určitou délku výpovědní doby, ne-li přímo vnímat zákonnou dobu jako minimální, pro umožnění oběma stranám připravit se na změnu v režimu práce, zejména pak u výlučně prováděné práce na dálku s jejímž

⁹⁹ § 580 odst. 1 zk. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

¹⁰⁰ § 576 tamtéž

ukončením se pojí vícero problematických situací – neexistující pracovní místo v kancelářích zaměstnavatele, dojíždění zaměstnance apod.

5.3 Zásah do práv třetích osob

Práce na dálku může zásadním způsobem ovlivňovat i třetí osoby, zejména ty ve vztahu k samotnému pracovišti, z něž je práce vykonávána. Typickým příkladem bude užití pronajatých prostor zaměstnancem k výkonu práce na dálku, nebo prostor, které užívá, ale není jejich vlastníkem, případně místa v podobě hotelů, penzionů, restaurací, kaváren a dalších obdobných míst.

Zejména v případě, kdy pro práci na dálku využívá zaměstnanec své obydlí, které zároveň není v jeho vlastnictví, by bylo přinejmenším vhodné zajistit souhlas vlastníka s takovým způsobem užití jeho domu/bytu – nicméně občanský zákoník přímo umožňuje nájemci domu/bytu v něm podnikat nebo pracovat, pokud to nezpůsobí zvýšené zatížení pro byt nebo dům¹⁰¹. Kromě toho je však potřeba zajistit i další související skutečnosti – vstup zaměstnavatele na pracoviště, případně jiných osob, kontrola pracoviště, přijímání a realizace opatření, které by už s vlastníkem domu nebo bytu řešeny být měly.

Dalším praktickým problémem bude řešení případného poškození zdraví zaměstnance při výkonu práce na dálku, zejména pak ze zmíněných hotelů, penzionů, restaurací, kaváren a obdobných typů zařízení, kde implicitně za pracovní úraz zaměstnance bude odpovídat zaměstnavatel bez ohledu na své zavinění, ale toto mohlo být způsobeno např. provozovatelem daného zařízení – závada na elektroinstalaci, nevhodný technický stav vybavení, pochybení provozovatelova zaměstnance a další.

Střet se třetí stranou se projeví také v případě otázky zajištění konstrukčního, stavebního a technického uspořádání pracovišť, jakož i provozování některých stále umístěných zařízení v prostorách pracoviště, z něž je práce na dálku vykonávána. Vystává tedy otázka toho, kdo bude odpovědný za zajištění provozuschopného, bezpečného a zdraví neohrožujícího stavu technických zařízení v podobě elektroinstalací objektů a strojů, zařízení pro ochranu před působením statické a atmosférické elektřiny, rozvodů plynu, vody, topení a dalších obdobných

¹⁰¹ § 2255 odst. 2 zk. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

zařízení, u nichž nelze předpokládat, že by je zaměstnanci zajišťoval zaměstnavatel sám.

Rovněž tato otázka vyvstává v problematice zajištění provádění pravidelných kontrol, revizí, prohlídek, zkoušek a obdobných odborných úkonů prováděných na těchto technických zařízeních. Autor je toho názoru, že zajištění stavebních, konstrukčních a technických parametrů objektu, v němž se pracoviště bude nacházet, bylo odpovědností provozovatele tohoto objektu jako celku, neboť jej tyto povinnosti tíží už jen z tohoto titulu. Veškerá zařízení, které však zaměstnavatel na pracoviště doplní, neboť jsou nezbytná pro výkon práce jako takový nebo pro zajištění bezpečného a zdraví neohrožujícího provádění prací, by měly být odpovědností zaměstnavatele v plném rozsahu. Zařízení, která jsou ve vlastnictví zaměstnance a ten je se souhlasem zaměstnavatele používá, by měla být opět odpovědností zaměstnavatele, neboť by se v takovém případě dle názoru autora jednalo o přenášení nákladů spojených s výkonem práce, respektive zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na zaměstnance¹⁰².

¹⁰² § 101 odst. 6 zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

6 Závěr

Lze tedy shrnout, že právní úprava práce na dálku v České republice doznala s poslední novelou značný posun a umožnila oproti zmatečnému období během pandemie koronaviru začátkem 20. let 21. století mnohem jasnější a právně podloženější výkon práce na dálku jednak pro zaměstnance, jednak pro zaměstnavatele. Současná úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku je ovlivněna zejména mezinárodními smlouvami a organizacemi – zejména ILO a WHO, ale také unijním právem, které směr tuzemských právních předpisů poměrně jasně předurčují. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku však nejsou přijaty specifické právní předpisy, spíše je tato problematika řešena napříč celou řadou právních předpisů.

Při práci na dálku je nezbytné nejprve zhodnocení aplikovatelných právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jejich komparace se skutečným stavem zamýšleného pracoviště. Současná právní úprava v podstatě nijak nerozlišuje mezi pracovištěm zaměstnavatele a pracovištěm, z něž je vykonávána práce na dálku, tudíž požadavky na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na těchto pracovištích musí být splněny stejně. Práce na dálku se neomezuje pouze na práci s informačními a komunikačními technologiemi, z jejího historického vývoje pořád zůstává možnost výkonu řemeslných prací na dálku, například ve vlastní dílně zaměstnance – na tyto pracoviště pak musí být brán zvláštní zřetel.

Práce z domova s sebou přináší některá zásadní úskalí, jimiž je zejména kolize s některými ústavně zaručenými právy (nedotknutelnost obydlí), se zájmy třetích osob nebo s řešením mimořádných událostí. Zaměstnavatel by měl důrazně dbát na stanovení podmínek a požadavků pro výkon práce na dálku a každý takový případ individuálně posoudit za pomoci nejrůznějších prostředků – v podobě dotazníku, checklistu, vyjádření zaměstnance nebo osobní fyzické prohlídky pracoviště. Vnitřním předpisem by zaměstnavatel měl stanovit celou systematiku práce na dálku, zaměřit by se měl na podobu pracoviště, charakter prací, které na dálku vykonávat umožní, problematiku pracovní doby, způsob, četnost a rozsah provádění pravidelných kontrol úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovišti, z něž je práce na dálku vykonávána a řadu dalších aspektů.

Pro konkrétní výkon práce na dálku se zaměstnancem pak zaměstnavatel musí uzavřít písemnou dohodu, která může být součástí pracovní smlouvy nebo

jejím dodatkem, a v této dohodě podrobně upravit práva a povinnosti týkající se výkonu práce na dálku, zejména pak místo výkonu práce, pracovní dobu, podmínky zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, souhlas zaměstnance se vstupem na pracoviště (obydlí), z něž bude práce na dálku vykonávána, za účelem provedení kontroly nebo šetření pracovního úrazu. Stále však zaměstnavatel musí dbát na šetření ústavně zaručených práv zaměstnance.

Splnění požadavků právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nemusí být a zpravidla ani není garancí zdravých zaměstnanců, zejména administrativní práce na dálku s sebou přináší zveličení na první pohled neviditelných rizik v oblasti ergonomie – tuto oblast zaměstnavatel dokáže poměrně jednoduše řešit na svých pracovištích, nicméně při práci z domova je jeho dispozice velmi omezená a závisí tak především na zaměstnanci osobně, zda tato rizika dokáže efektivně odstraňovat a omezovat. Lze doporučit důraz na tuto problematiku během školení zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku.

V celkovém pohledu autor dospívá k názoru, že celková právní úprava práce na dálku ve světle bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v aktuálním znění nevykazuje žádné zásadní závady a problémy a je z pohledu autora dostačující. Aplikační problémy však autor spatřuje ve velké nepřehlednosti právních předpisů, které se práce na dálku dotýkají, neboť práce na dálku není upravena explicitně s odkazy na příslušné zvláštní nebo prováděcí právní předpisy. Pro určení veškerých relevantních požadavků je tak pro zaměstnavatele nutné pracovat s právními předpisy na poměrně vysoké úrovni, například za použití výkladu ustanovení, zásad pracovněprávních vztahů a zásad zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Při zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatel spolupracuje s odborně způsobilou osobou k zajišťování úkolů v prevenci rizik, v rámci jejíž odbornosti je práce s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nicméně tak vysokou úroveň odbornost negarantuje.

Skutečnost, že je řešená problematika upravena poměrně nově, zakládá nedostatek relevantní judikatury, z níž by bylo možno čerpat řešení některých ne zcela jasných situací. Tato skutečnost je navíc umocněna tím, že v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obecně vhodné judikatury příliš vydáváno není, jelikož se pouze zlomek případů dostane až k vyšším soudním instancím.

Některé neduhy současné právní úpravy a dle názoru autora příliš plytká právní úprava práce na dálku vytváří situaci, kdy si adresát – zaměstnavatel nedokáže adekvátně ani představit, jaký je rozsah jeho povinností a které se ho týkají. V této oblasti mu však výrazně může pomoci odborná literatura nebo práce výzkumných ústavů, jakož i stanoviska dotčených správních orgánů nebo odborných organizací.

6.1 Návrhy opatření

Autor by v současné době ponechal několikaměsíční dobu k prověření poměrně nové právní úpravy před přijímáním okamžitých opatření, jichž dle názoru autora není v současné době nutně potřeba. Příležitosti ke zlepšení právní úpravy práce na dálku však vidí ve zpodrobnění ustanovení § 317 zákoníku práce, zejména v části o dohodě o práci na dálku, kde by autor doplnil přímo do zákona její náležitosti obdobně, jako bylo v původním návrhu zákona.

Dále by autor navrhoval zpřehlednění právní úpravy ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci na dálku, alespoň ve formě odkazů na stávající právní předpisy a jejich ustanovení. Toto opatření autor navrhuje spíše z praktického hlediska použitelnosti právních předpisů než z důvodu nedostatků v právní úpravě jako takové.

6.2 Další výzkum v oblasti práce na dálku

V oblasti práce na dálku by autor navrhoval provedení dalšího nebo podrobnějšího výzkumu v problematice pracovních úrazů a nemocí z povolání při práci na dálku. U této problematiky lze beze sporu při rostoucím trendu práce na dálku předpokládat růst i jejího významu a autor v této oblasti již nyní rozpoznává problematické situace – hlášení úrazů, jejich šetření, důkazní břemeno a další.

Dále by autor doporučoval další výzkum v oblasti ergonomie a hygieny práce při pracích na dálku, neboť toto považuje za nejvyšší riziko ohrožení zdraví zaměstnance při pracích na dálku. Obdobně by autor doporučil další výzkum v oblasti psychosociálních rizik a vyvážení osobního a pracovního života při práci na dálku.

7 Literatura a zdroje

BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní právo Evropské unie*. Bratislava: Sprint 2, 2016. ISBN 978-80-89710-25-6.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

BOČANOVÁ, Veronika; CIBULKOVÁ, Markéta; CHLADA, Ondřej; JASANSKÁ, Ladislava; LANDWEHRMANN, Tereza et al. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 4. část. Online. *Epravo.cz*. 2021, article 112932. Dostupné z: [www.epravo.cz, https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-4-cast-112932.html](https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-4-cast-112932.html). [cit. 2024-03-17].

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Právní učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 2008. 4. rozšířené vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-474-3.

KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. 2. vydání. Beckovy právní učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-820-7.

KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Komentátor. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9.

KUČINA, Pavel. *Objasňování příčin a okolností pracovních úrazů a jiných nehodových událostí: bezpečný podnik*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. ISBN 978-80-86973-39-5

MESSENGER, Jon C. a GSCHWIND, Lutz. Three generations of Telework: New ICT s and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. Online. *New Technology, Work and Employment*. 2016, roč. 31, č. 3, s. 195-208. ISSN 0268-1072. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>. [cit. 2024-03-03].

MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Online. *AUC IURIDICA*. 2021, roč. 67, č. 2, s. 49-61. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.11>. [cit. 2024-03-03].

ONDŘEJ, Jan. *Mezinárodní právo veřejné, soukromé, obchodní*. 5., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-506-7.

PICHT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3.

RANDLOVÁ, Nataša a MENZELOVÁ, Kristýna. Výklad pojmu „pracoviště“ zaměstnance. Online. *Epravo.cz*. 2016, article 100811. Dostupné

z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pracoviste-zamestnance-100811.html>. [cit. 2024-03-03].

SENČÍK, Josef; NECHVÁTAL, Marek; TIHON, Jiří; MALÝ, Stanislav a MICHALÍK, David. *Metodika řízení práce prováděné formou home office*. Praha: VÚBP, 2017.

ŠUBRT, Bořivoj. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: podle právního stavu k ... 2. akt. a rozš. vyd. Práce, mzdy, pojištění*. Olomouc: ANAG, 2007. ISBN 978-80-7263-400-2.

ŠVESTKA, Jiří. *Občanský zákoník: komentář*. 2. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2019-. ISBN 978-80-7598-656-6.

TICHÝ, Luboš. Veřejný pořádek jako tzv. obecná klauzule v soukromém právu z hlediska evropského kontextu. *AUC IURIDICA*. 2015, roč. 61, č. 3, s. 77-108. ISSN 0323-0619.

WÜTSCHERT, Milena Sina; ROMANO-PEREIRA, Diana; SUTER, Livia; SCHULZE, Hartmut a ELFERING, Achim. A systematic review of working conditions and occupational health in home office. Online. *Work*. 2022, roč. 72, č. 3, s. 839-852. ISSN 10519815. Dostupné z: <https://doi.org/10.3233/WOR-205239>. [cit. 2024-03-15].

8 Cizojazyčné resumé

This thesis on the topic Occupational health and safety at remote workplace is focused on current law in force in the Czech Republic. In the beginning, it introduces the reader into the problematics and explains some key terms. Then it shortly maps historical evolution of legislation on the topic. Following is the legal basis considering international law and law of the European Union as well as comparison with Slovakian, German and United Kingdom law's view of the matter.

The thesis then analyses current legislation on the topic with focus on the principles of labour law, employer's objective responsibility for occupational health and safety, conditions for remote working, workplace requirements with special emphasis on ergonomics, risk assessment, inspections and supervision at the workplace and sanctions. Following is the view on real application of those requirements with certain tips. There are also several situations where the third party might be affected by a remote worker, such as remote working in a leased apartment, with another's employer remote worker or in a hotel, restaurant, or café.

International, European, and domestic law doesn't distinguish too much between occupational health and safety requirements while working at the employer's workplace or working remotely. Overall, there are mixed results as the legislation on the topic is sufficient but there are several issues including shallowness, scarcity and fragmentation causing practical problems for the legislation recipient in implementing requirements on the workplace.