

Práce není to, kam chodíme, ale to co děláme[#]

*Pavel Kučina**

Koncem roku 2006 Evropská komise vydala tzv. Zelenou knihu o pracovním právu, kterou otevřela prostor k revidování pracovní legislativy a k její adaptaci na moderní podmínky současného světa práce. V tomto dokumentu (Zelená kniha, 2006) se konstatuje, že využívání alternativních forem zaměstnání bude stále častějším jevem. Nebudou-li přizpůsobeny pracovní smlouvy tak, aby usnadňovaly větší flexibilitu jak pracujícím, tak podnikům, evropský trh práce bude narušen přísunem levných sil z okolního světa. V souladu s tím vyzvala pracovní skupina členské státy EU, aby posoudily a v případě potřeby upravily flexibilitu standardních smluv v oblastech, jako jsou výpovědní lhůty, náklady a postupy týkající se individuálního nebo kolektivního propouštění či neplatné výpovědi. V dokumentu se zejména vyzdvihuje nutnost upravit právní předpisy o zaměstnanosti a podpořit pružnost tvorby smluvních vztahů v kombinaci s jistotou zaměstnání (tzv. flexicurity) a přispět tím ke zmírnění výrazně postupující segmentace trhu práce.

Zelená kniha na evropské i národních úrovních odstartovala diskuzi o této problematice. Jejím cílem je zejména:

- stanovit hlavní oblasti trhu práce, na které se odpovídajícím způsobem dosud nereagovalo a které odrážejí jasný rozpor mezi stávajícím právním a smluvním rámcem na jedné straně a skutečností světa a trhu práce na straně druhé,
- podnítit diskusi ohledně existujících smluvních vztahů, které by spolu s garantovanými zaměstnaneckými právy mohly usnadnit tvorbu pracovních míst a mj. i napomáhat zvyšování přizpůsobivosti a pružnosti pracovních sil,
- přispět k realizaci programu zaměstnanosti zlepšením právní úpravy (Better Regulation) a komplexní modernizací pracovního práva, současně s tím zohlednit přínosy a náklady, které jsou s tím spojeny, a osvětou umožnit pracovníkům i podnikům, aby jasně pochopili obsah svých práv a povinností.

Výsledky diskuse by mohly v průběhu roku 2007 vymezit soubor zásad, jakou cestou se bude dál ubírat reforma evropských právních norem.

Pracovní a životní podmínky zaměstnanců jsou významnou měrou ovlivněny organizací jejich práce u zaměstnavatele. Tradiční osmihodinová práce na pevně stanoveném pracovišti zaměstnavatele je v mnoha oborech lidské činnosti neefektivní jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Snižování nákladů práce a zvyšování produktivity musí být vyváženo zvyšováním kvality pracovního života zaměstnance. Nová organizace práce a změna tradičních forem práce nemůže být realizována, aniž by nebyla podložena odpovídajícími právními normami.

[#] Článek je zpracován jako jeden z výstupů výzkumného projektu *Vliv změn světa práce na kvalitu života*“ programu MPSV „*Moderní společnost a její proměny*“ pod evidenčním číslem 1J039/04-DPI.

^{*} JUDr. Pavel Kučina - výzkumný pracovník; Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., Jeruzalémská 9, 116 52 Praha 1; e-mail: kucina@vubp-praha.cz.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. se v rámci řešení projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“ mimo jiné ve studii „Právní aspekty kvality pracovního života“ zaměřuje na analýzu právních předpisů, které upravují nové formy práce, resp. kterých lze pro uplatnění nových forem práce využít při zachování rovnováhy vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a pro zpracování případných úvah de lege ferenda.

Sledovaný okruh forem práce

Shromážděné podklady a analýzy se zaměřují na ty formy práce, které jsou vykonávány v rámci pracovněprávního vztahu a jsou podporovány nebo připouštěny příslušnými pracovněprávními nebo jinými právními normami. Je mapován vývoj příslušných oblastí pracovního práva od přijetí zákoníku práce č. 65/1965 Sb., včetně úpravy v novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Nezabývá se standardní formou práce v pracovněprávním vztahu. Těmto kritériím odpovídá zejména:

- práce na dobu určitou,
- práce na kratší pracovní dobu,
- práce na částečný pracovní úvazek,
- práce v nerovnoměrně rozvržené pracovní době,
- práce při pružné pracovní době,
- práce doma,
- práce v nesociální době,
- agenturní zaměstnávání.

Podmínky výkonu uvedených forem práce jsou v určité podobě zakotveny v příslušných platných pracovněprávních předpisech. Tyto formy práce jsou formy základní, které je možno i v mezích platných právních norem, dále rozvíjet.

Cílem analýzy těchto podmínek je vyhodnotit úroveň práv a povinností zaměstnanců i zaměstnavatelů a zjistit, případně navrhnout úpravu podmínek pro rozvoj a modifikaci uvedených forem práce. V této stati se zaměřujeme na **přiblížení několika vybraných právních aspektů práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele.**

Práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele

Historicky nejvýznamnější formou práce, která se vymyká standardnímu pojetí závislé práce na pracovištích zaměstnavatele je domácká práce. V pracovněprávním vztahu byla u nás ve velkém měřítku provozována domácká práce ještě v první polovině 20. století. Domácká práce byla provozována zejména v oblastech mimo průmyslová centra. Jednalo se o drobnou výrobu textilní, sklářskou, obuvnickou, kožedělnou apod. Textilní výroba – šití konfekce, byla často pro potřeby vojenské správy. Práce byla prováděna v obydlí nebo ve vlastní nebytové prostoře. Výroba byla ruční nebo s využitím jednoduchých strojů a zařízení. Postupem času se obsah domácké práce měnil. Začátkem 2. poloviny 20. století se domácká

práce z výroby měnila zejména na kompletaci drobných výrobků. Touto prací byly zaměstnávány nejvíce osoby se změněnou pracovní schopností.

Nového obsahu nabyla práce doma pod vlivem rozvoje informačních technologií a internetové komunikace koncem 20. století. Od domácí výroby přechází k administrativní činnosti – kancelář doma. Mnoho firem přišlo na to, že lidé pracují lépe, pokud mohou pracovat doma, bez zbytečných stresů z každodenního dojíždění, bez frustrace z pracovního prostředí a s možností volné pracovní doby. Nový zákoník práce již nehovoří o domácí práci, ale o práci na jiném dohodnutém místě, než na pracovišti zaměstnavatele.

Související pojmy

Práce doma (homeworking) a **práce na dálku** (teleworking) - způsob organizace práce, kdy je omezena nutnost dojíždět na pracoviště zaměstnavatele a pracovat ve vytyčenou pracovní dobu. Zaměstnanec může pracovat doma, tedy ve svém bydlišti, nebo na dálku podle pokynu zaměstnavatele a místem výkonu práce nemusí být bydliště zaměstnance. Většinu pracovních úkolů plní zaměstnanec za využití informačních a komunikačních technologií. Představuje alternativní možnost zaměstnání, která na jedné straně snižuje náklady podniku na zaměstnance a na straně druhé umožňuje pracovat i lidem, kteří nemohou docházet denně do práce z různých důvodů, např. tělesné postižení, výchova malých dětí, apod. Pro oba způsoby práce mimo pracoviště zaměstnavatele se používá převážně širšího pojmu „práce na dálku“, resp. „teleworking“. V ČR pracuje z domova zhruba 90 tis. lidí.

Domácká práce - byla u nás provozována zejména v oblastech mimo průmyslová centra. Jednalo se o drobnou výrobu textilní, sklářskou, obuvnickou, kožedělnou apod. Textilní výroba – šití konfekce, byla prováděna často pro potřeby vojenské správy. Práce byla prováděna v obydlí nebo ve vlastní nebytové prostoře. Výroba byla ruční nebo s využitím jednoduchých strojů a zařízení. Domáckou prací byli zaměstnávány zejména zaměstnanci (domáctí dělníci), ale také živnostníci (domáctí živnostníci).

Distanční práce - forma pružného pracovního režimu, kdy zaměstnanec nedochází denně na pracoviště, ale pracuje doma a s organizací je propojen telefonem, faxem či internetem. Povinností pracovníka může být jeho dosažitelnost v rámci pracovní doby nebo její části a pravidelná docházka na pracoviště v určitém dnu. Rozšíření distanční práce souvisí s rozvojem komunikačních technologií, snižováním pracovních nákladů i snahou organizací získat kvalifikované zaměstnance, kteří nemohou či nechtějí pravidelně dojíždět do práce. Předpokladem je plánování práce a zajištění komunikace.

Právní úprava v minulosti

Významné postavení domácí práce bylo podpořeno i právními předpisy, jejichž cílem byla zejména ochrana domácích pracovníků. Základním zákonem pro domácí práci byl zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce, který upravoval „pracovní a mzdové poměry v domácí práci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, to jest mezi podnikateli, zprostředkovateli, skladovními mistry, dílenskými pomocníky a domácími dělníky.“. Podle § 2 tohoto zákona pokládají se a) za domácí dělníky osoby, které se zaměstnávají výrobou neb zpracováním zboží mimo provozovnu svých zaměstnavatelů, zpravidla ve svých obydlích, a neprovozují živnosti podle živnostenského řádu.

Zákon č. 29/1920 Sb. byl zrušen až v roce 1965 zákoníkem práce č. 65/1965 Sb., tedy kodifikací pracovního práva. Speciální úprava domácí práce, podobná úpravě v zákoně č.

29/1920 Sb., platí dosud, díky neexistenci zákoníku práce, např. v Německu (Heimarbeitsgesetz – HAG).

Zajímavé ustanovení obsahuje zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní. Podle § 2 je zaměstnavateli „zakázáno vydávati zaměstnanci, který pracuje v jeho závodě, práci domů za tím účelem, aby se prodlužovala pracovní doba v § 1 stanovená.“

Zákoník práce z roku 1965 vymezil v § 267 odst. 2 „domáckého zaměstnance“ jako zaměstnance v pracovním poměru, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonává sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Podle tohoto ustanovení se pracovní poměry zaměstnanců, 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 (dále jen "domáctí zaměstnanci"), řídil ustanoveními zákoníku práce s těmito odchylkami:

- na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích,
- při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle § 127a; pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 127a platí pro domáckého zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen určit,
- nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.

Podle ustanovení § 22 odst. 1 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, měl domácký zaměstnanec nárok na náhradu mzdy v případě úmrtí rodinného příslušníka, vlastní svatby a svatby dětí, přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení a přestěhování bylo v zájmu zaměstnavatele.

Právní úprava v EU

Ve většině evropských států je teleworking využíván v různých formách, odlišujících se navzájem podle místa výkonu práce. Teleworking patří mezi aktuální problematiku řešenou nejen na stupních jednotlivých států, ale je předmětem diskuse i na půdě některých nadnárodních orgánů. Jedná se např. o některá doporučení Evropské komise přijatá od roku 1997. Evropskými sociálními partnery byla podepsána 16. července 2002 Rámcová dohoda o práci na dálku (Framework, 2002).

Zprávu o provádění dohody o práci zpracovali v roce 2006 zástupci Konfederace evropských obchodníků (UNICE), Evropské asociace živnostníků, malých a středních podnikatelů (UEAPME), Evropské konfederace odborových svazů (ETUC) a Evropského centra podnikatelů.

Zpráva uvádí, že práce na dálku se nejvíce provádí ve Velké Británii a v Nizozemsku (8% všech pracujících), nejméně naopak v České republice a v Maďarsku (kolem 2% všech pracujících). Dohoda se provádí i v Norsku a na Islandu. Naopak vůbec nebyla implementována na Kypru, na Slovensku, v Estonsku a v Litvě. Nejvíce rozšířena je práce na dálku v oblasti telekomunikací.

Každý stát dohodu implementoval na základě své úpravy pracovních-právních vztahů. Například ve Francii, Itálii, Lucembursku, Řecku, Dánsku a ve Švédsku mají podobu

kolektivních dohod, ve Velké Británii a v Irsku byla dohoda implementována jako kodex chování a v České republice a v Maďarsku má podobu právního předpisu.

Ze závěrů zprávy vyplývá, že práce na dálku přináší lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a poskytuje podnikům příležitost kombinovat vyšší flexibilitu s jistotou – tzv. „flexicuritu“.

Pojem práce na dálku v „Rámcové dohodě o práci na dálku“ je vymezen následovně:

- Práce na dálku je formou organizace práce a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory. Tato dohoda se týká pracovníků na dálku. Pracovník na dálku je každá osoba provádějící práci na dálku, jak je definována výše.

Úprava v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a v zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Základní vymezení práce na jiném dohodnutém místě

Nový zákoník práce počítá se zvláštní povahou práce některých zaměstnanců, kterými jsou zejména zaměstnanci pracující v teleworkingu mimo pracoviště zaměstnavatele. V zákoníku práce již pojem „domácký zaměstnanec“ nenajdeme. Omezující pojem výkonu práce „doma“ nový zákoník práce již nepoužil. Zákoník práce nevylučuje práci doma, ale naopak rozšiřuje možnosti, kde je možno závislou práci pro zaměstnavatele vykonávat. Možnost práce na jiném dohodnutém místě konstatuje zákoník práce v definici „závislé práce“ v § 2 odst. 4.

§ 2



(4) Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Domácí práce mění svůj charakter zejména s rozvojem nové telekomunikační a výpočetní techniky. V zásadě lze rozlišit:

- práci na dálku, kdy výměna pokynů i výsledků práce probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, ačkoliv zaměstnanec v téže době nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu; tuto práci vykonávají zejména zaměstnanci, kteří zastupují firmu, popřípadě pracují u jednotlivých zákazníků mimo objekty zaměstnavatele – nejedná se tedy o klasickou práci doma,
- práci doma, kdy zaměstnanec pracuje na jiném trvalém místě mimo pracoviště zaměstnavatele.

Místem mimo pracoviště zaměstnavatele může být jakékoliv místo, které zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne (viz tab. 1) a tuto dohodu zakotví v pracovní smlouvě. Místem

výkonu práce nemusí být již domov/bydliště zaměstnance, ale jakékoliv prostory, které zaměstnanec může pro výkon práce užívat.

Tab. 1: Jiné místo výkonu práce, než kterým je pracoviště zaměstnavatele

Kdo	Způsob
Určí zaměstnavatel	Jiné místo výkonu práce zaměstnavatel určí zaměstnancům, kteří zastupují firmu, popřípadě pracují u zákazníků mimo objekty (pracoviště) zaměstnavatele.
Navrhne zaměstnavatel	Jiné místo výkonu práce zaměstnavatel navrhne zaměstnanci, pokud je třeba, aby zaměstnanec pracoval doma nebo na jiném místě mimo pracoviště zaměstnavatele, které si určí sám.
Navrhne zaměstnanec	Jiné místo výkonu práce navrhne zaměstnavateli zaměstnanec. Bude se jednat zejména o práci doma nebo na jiném místě, které může zaměstnanec pro výkon práce užívat.

Místo nebo místa výkonu práce musí být stanovena v pracovní smlouvě. Ukládá to zákoník práce v § 34 odst. 1 písm. b). Mimo tyto povinné náležitosti je možno a vhodné v pracovní smlouvě, podle které bude zaměstnanec vykonávat na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, upravit i další podmínky takového výkonu práce, zejména:

- dodržování délky pracovní doby,
- možnost kombinace výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele a na jiném místě (to je např. problém výkonu učitelského povolání)
- pracovní podmínky na místě, kde bude práce vykonávána,
- vybavení pracovním zařízením (vlastní, zaměstnavatele),
- náhrada za používání vlastního pracovního zařízení,
- náhrada nákladů zaměstnance na vytápění, osvětlení, telekomunikační poplatky, na energie pro pohon pracovního zařízení apod.
- podmínky BOZP a možnost kontroly dodržování zásad BOZP se strany zaměstnavatele.

Místo výkonu práce, které je sjednáno v pracovní smlouvě¹, je významné ze dvou důvodů. Jednak je tím určen rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele z hlediska místa výkonu práce a jednak je toto určení důležité z hlediska určení nástupu pracovní cesty. Zákon nevyklučuje, aby zaměstnavatel podmínil vznik pracovního poměru, tím, že zaměstnanec bude vykonávat práci doma.

Místo výkonu práce sjednané při vzniku pracovního poměru lze v průběhu trvání pracovního poměru dohodou měnit. Bylo-li v pracovní smlouvě dohodnuto, že zaměstnanec bude práci vykonávat doma, může mu zaměstnavatel nařídit, aby práci vykonával na pracovišti zaměstnavatele, příp. na jiném místě, určeném zaměstnavatelem. Nelze ale zaměstnanci nařídit, aby vykonával práci doma. To je možné jen v případě, že se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, a to i tehdy, jestli práci doma navrhne zaměstnanci

¹ Čím podrobnější pracovní smlouva, tím méně důvodů ke sporům v době trvání smlouvy.

zaměstnavatel (např. dočasně v případě rekonstrukce či závad na pracovišti, klimatických podmínek apod.).

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práce na tom místě, jak se k tomu zavázal v pracovní smlouvě, a v zákonem stanovených případech je povinen konat i práce v jiném místě. To však neznamená, že by zaměstnavatel nemohl z vlastní iniciativy vykonávat pro zaměstnavatele práce na jiném místě. To je obvyklý problém intelektuálních zaměstnanců, kteří po ukončení pracovní doby na pracovišti pokračují ve výkonu práce doma.

Text právní normy připouští, že míst výkonu práce může být více než jedno. Není vyloučena ani kombinace výkonu práce jak na pracovišti, tak na jiném místě nebo místech (distanční práce). Při kombinaci přichází do úvahy uplatnění metody Hot desking – sdílení pracoviště, kdy se více zaměstnanců střídá na jednom pracovišti zaměstnavatele.

Zásadní ustanovení pro výkon práce na jiných místech než na pracovišti zaměstnavatele obsahuje § 317 zákoníku práce, kde je negativně vymezena působnost zákoníku práce na tyto zaměstnance:

§ 317

§

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostožů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- b) při důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek.

Výkon práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele lze realizovat formou pracovního poměru (na dobu neurčitou, na dobu určitou, s kratší pracovní dobou, dalšího pracovního poměru) a na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Z definice závislé práce vyplývá, že za takovou práci se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Osobní výkon práce je stanoven i jako povinnost zaměstnance, vyplývající z pracovního poměru podle, uvedená v § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. To platí i pro zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale např. formou homeworkingu, tedy v prostředí své rodiny, příp. jiných blízkých osob. V závislosti na druhu práce není možno podíl rodinných příslušníků zaměstnance na výkonu jeho práce pro zaměstnavatele vyloučit. Kontrola plnění této povinnosti zaměstnavatelem není prakticky možná.

Ustanovení zákoníku práce o délce pracovní doby se vztahuje na všechny zaměstnance. Pracovní doba je i pro zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, nejvýše 40 hodin týdně. Nelze vyloučit, že takovým zaměstnancem bude osoba mladistvá, jejíž pracovní doba činí maximálně 30 hodin týdně. Pracovní dobu si přitom zaměstnanci rozvrhují sami. Měřítkem délky pracovní doby musí být množství uložené práce tak, aby odpovídalo délce

zákonem stanovené pracovní doby. Pokud se jedná o výrobu, lze množství práce limitovat množstvím dodaného materiálu nebo polotovarů zaměstnavatelem.

Ustanovení § 317 zákoníku práce, které vymezuje případy, kdy se na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, nevztahuje zákoník práce. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ale žádnou výjimku z povinností zaměstnavatele k tomuto zaměstnanci zákoník práce nepřipouští. Vzhledem k povaze práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele není objektivně možné, aby zaměstnavatel všechny uložené povinnosti beze zbytku plnil. Aby mohl zaměstnavatel tyto povinnosti plnit, neobejde se bez součinnosti zaměstnance a bez případného zakotvení této součinnosti přímo v pracovní smlouvě. Ke splnění této povinnosti by měl zaměstnavatel poznat místo, kde zaměstnanec práci vykonává, tedy jeho byt, příp. v jiný (neveřejný) prostor, který je zaměstnanec oprávněn užívat, případně v něm bydlet (obydlí). K tomu musí zaměstnavatel získat od zaměstnance souhlas ke vstupu do těchto míst a k provedení potřebných úkonů nutných ke splnění povinnosti. Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance. Před uzavřením pracovní smlouvy se zaměstnancem, který bude vykonávat práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, by měl zaměstnavatel vědět v jakých pracovních podmínkách a na jakém pracovním zařízení bude zaměstnanec práci vykonávat. Podle toho by měl zvážit, zda v těchto podmínkách bude schopen plnit své povinnosti ve vztahu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tomuto zaměstnanci.

Používání vlastního náradí, zařízení a předmětů pro výkon práce je pro práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele typické. Při práci administrativního charakteru to bude zejména výpočetní technika, při výrobě jsou to nástroje a nářadí. Náhrada za opotřebení vychází ze zásady uvedené v § 2 odst. 4 zákoníku práce, podle které náklady na výkon práce nese zaměstnavatel. Výši náhrady dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem, případně stanoví vnitřním předpisem. Náhrada je poskytována nejčastěji jako paušální částka. Vedle používání vlastního náradí, zařízení a předmětů pro výkon práce vznikají zaměstnanci další náklady. Jsou to zejména náklady na vytápění, osvětlení, telekomunikační poplatky za telefon a internet, na energie spotřebované pro pohon pracovního zařízení apod. I v těchto případech platí zásada, že náklady na výkon práce nese zaměstnavatel. Podmínky náhrady těchto nákladů je třeba stanovit v pracovní smlouvě.

Povinnost zaměstnavatele podle § 224 zákoníku práce vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, se vztahuje i na pracovní podmínky zaměstnanců, kteří vykonávají práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele. Ustanovení zákona demonstrativní formou dispozitivní úpravy demonstrativního charakteru udává, jakým směrem se péče o pracovní podmínky zaměstnanců má zaměřit. Zaměstnavatel může povinnosti uvedené v písm. a) a b) plnit tak, že zaměstnanci přispěje na úpravu místa, kde práci vykonává, že mu zajistí na své náklady některá zařízení potřebná pro bezpečný výkon práce apod. Plnění těchto povinností se neobejde bez součinnosti zaměstnance. Rozsah a obsah podílu zaměstnavatele na vytváření bezpečných pracovních podmínek by měla obsahovat pracovní smlouva.

§ 224

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce; za tím účelem zajišťují zejména

- a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance,
- b) zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť,
- c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců,
- d) pracovnělékařskou péči.



Pracovnělékařskou péči zaměstnanců zajišťuje zdravotnické zařízení určené zaměstnavatelem. Převážně se bude jednat o zdravotnické zařízení, které zajišťuje pracovnělékařskou péči zaměstnancům pracujícím na pracovištích zaměstnavatele. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel určil (smluvně se zdravotnickým zařízením) zdravotnické zařízení v místě, kde zaměstnanec vykonává práci.

Závěr

Jak již bylo uvedeno na počátku této stati, jsou prezentovány jen některé vybrané oblasti právní úpravy práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele. Podrobná studie bude publikována jako jeden z výstupů projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“. Na úplný závěr je důležité zdůraznit, že pro všechny nové úpravy pracovně-právních vztahů by měly existovat dostatečné donucovací mechanismy, které dokáží zajistit řádné fungování nově se formujících vztahů, které budou bránit většímu výskytu porušování pracovního práva a které budou účinně chránit práva pracovníků na domácím i vznikajícím evropském trhu práce.

Literatura:

- [1] Framework agreement on telework. Brusel, 16. 6. 2002.
- [2] Jakubka, J. - Hloušková, P. - Hofamnnová, E. - Schmied, Z. - Šubertová, Z. - Tomandlová, L. - Trylč. L. (2007): *Zákoník práce, prováděcí nařízení a další související předpisy s komentářem*. Praha, Anag, 2007.
- [3] Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.
- [4] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- [5] Zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce.
- [6] 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).
- [7] Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
- [8] Zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní.
- [9] *Zelená kniha - Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*. (2006): Brusel, Komise evropských společenství, 22. 11. 2006, KOM(2006) 707.

Práce není to kam chodíme, ale to co děláme

Pavel Kučina

ABSTRAKT

Změna tradičních forem práce se odehrává ve prospěch variabilnějších a flexibilnějších forem. Jejich právní rámec se postupně vyvíjí jak v Evropě, tak i v České republice. Důkazem toho je mimo jiné na úrovni evropských sociálních partnerů podepsaná rámcová dohoda o práci na dálku, Evropskou komisí vydaná tzv. Zelená kniha k modernizaci pracovního práva. Revoluční informační a komunikační technologie budou stále více umožňovat práci na dálku, z jiného místa než je pracoviště zaměstnavatele. Ve stati jsou přiblíženy některé aspekty a vybrané, v současnosti platné právní úpravy této formy práce v ČR.

Klíčová slova: Místo výkonu práce; Práce na dálku; Práce doma; Zákoník práce.

A Job is Not Where We Go To But What We Do

ABSTRACT

A shift in traditional kinds of work towards more variable and flexible modes is underway. Their legal framework is being developed in Europe, hence in the Czech Republic. The Framework Agreement On Telework, The Green Paper on Modernising Labour Law published by the European Commission stand evidence to the issue. Revolutionary information and communication technologies will be enabling telework away from the traditional employer's office. The article focuses on some aspects and selected current enactments of this kind of work in the Czech Republic.

Key words: Workplace; Telework; Homework; The Labour Code.

RECENZE

Autor nazval svůj článek marketingově přitažlivým názvem, který umožňuje široký prostor pro úvahy vztahující se nejenom k zaměstnávání pracovníků. Jako právník se drží své specializace a rozebírá dnes ne pro všechny akceptovatelnou myšlenku flexibilních forem práce a některé aspekty jejich pracovněprávních, resp.obecně právních úprav. Bližší pozornost je právě věnována otázce práce na jiném místě než je pracoviště zaměstnavatele, právní úpravě v minulosti, v EU a v ČR, podle platného zákoníku práce. Článek vystihuje trend odklonu od tradičních k flexibilním formám zaměstnávání. Příspěvek doporučuji k zařazení do programu konference a jeho publikování ve sborníku.

doc. Ing. Otakar Němec, CSc.