

Distanční práce v (post)kovidovém období

 30.06.2022

DISTANCE WORK IN THE (POST)COVID PERIOD

Lucie Kyselová

Ministerstvo práce a sociálních věcí, lucie.kyselova@mpsv.cz

práce z domova

home office

duševní zdraví

psychosociální rizika

pracovní poměr

pracovní právo

teleworking

práce na dálku

Abstrakt

Příspěvek se zabývá prací z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele při používání zlidovělého pojmu práce z domova, kdy zdůrazňuje dopady této formy práce na zdraví a bezpečnost zaměstnanců. Zdůrazňuje též povinnosti zaměstnavatele v oblasti pracovních podmínek těchto zaměstnanců s akcentem na psychosociální rizika. Na statistických datech příspěvek dokládá zhoršení zdraví zaměstnanců v případě nedůsledného plnění povinností zaměstnavatele při této formě práce. Pojmenovává výzvy, kterým bude třeba čelit, aby se odstranily některé nedostatky při aplikaci institutu.

Klíčová slova: práce z domova, home office, telework, duševní zdraví, psychosociální rizika, pracovní poměr, pracovní právo

Abstract

The paper deals with work from a place other than the employer's workplace using the popular concept of work from home. It emphasizes the effects of this form of work on the health and safety of employees. It also emphasizes the employer's responsibilities in the working conditions of these employees, considering psychosocial risks. On the basis of statistical data the paper demonstrates the deterioration of the health of employees in the case of inconsistent fulfillment of the employer's obligations in this form of work. It identifies the challenges that will need to be addressed in order to address some of the shortcomings in the application of the institute.

Keywords: work from home, home office, telework, mental health, psychosocial risks, employment, labour law

Přijat k publikování / Received for publication 30. 3. 2022

Metodologie

Z hlediska metodologického uchopení problematiky byla zejména použita metoda rešerše literatury, využití osobních

zkušeností a informací autorky nabyté v rámci výkonu práce na pozici vedoucí oddělení inspekce a bezpečnosti práce na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Nejdůležitějšími tituly byly články týkající se dané problematiky (viz Seznam použitých zdrojů). Cílem článku je jednak popis a orientace v problematice, vysvětlení důležitosti soustředit se na tento způsob výkonu práce jako nový standart výkonu práce mnohých zaměstnanců na základě prokázání kauzálních vazeb na přidružené problematiky (odpovědnostní vztahy, kontrolní mechanismy), a též snaha o předvídání budoucího vývoje problematiky na základě odhalených souvislostí mezi souvztažnými proměnnými.

K distanční práci obecně

Problematika práce zaměstnance z jiného místa tak, jak ji upravuje ustanovení § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) je v době epidemie koronaviru označovaného jako SARS-CoV-2, neboli covid-19, velmi aktuální. Pandemie započala období, kdy z domova pracují i ti zaměstnanci, které by to lidově řečeno nikdy ani nenapadlo. Práce z domova byla zvolena jako jedno z opatření ke zmírnění dopadů epidemie koronaviru. V té době se jednalo o opatření z hlediska ochrany veřejného zdraví, navíc natolik plošné, že se při jeho zavádění do pracovního života jednotlivců nereflektovaly možné sekundární důsledky pro bezpečnost a ochranu zdraví (dále též „BOZP“) zaměstnanců. Veřejný zájem na ochraně z hlediska veřejného zdraví zde převážil nad těmito možnými sekundárními dopady i nad vhodností výkonu práce tímto způsobem v individuálních případech konkrétního zaměstnance (např. kdy zaměstnanec nedisponuje vhodnými vlastnostmi, aby mohl tímto způsobem efektivně pracovat).

Z hlediska dostupných zdrojů lze čerpat s rozmanitých analýz a výzkumů na toto téma, autorka však nenalezla zdroje, které by se věnovaly de lege ferenda právní úpravě. V českém prostředí pak existuje metodika certifikovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí pro bezpečný a zdraví neohrožující výkon této formy práce (výstup z výzkumného projektu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i., č. TD03000468 Metodika řízení práce prováděné formou home office), jež však podléhá době vzniku, tedy období před pandemií (2017), kdy pracovní podmínky v této formě zakusil jen vymezený okruh zaměstnanců, a nebyl činěn takový důraz praxí ani nastavením společnosti na využívání tohoto institutu v širším měřítku.

Z hlediska úprav v rámci států EU bohužel nelze přejmout žádnou dobrou praxi ve formě legislativy, protože stav právních úprav v okolních členských státech je obdobný té naší. Je sice vymezeno místo výkonu práce a vždy je tato forma vykonávána na základě oboustranné dohody, ale žádná ze zemí se nepouští na tenký led podrobnější úpravy problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jsou však vytvářeny podpůrné metodologické materiály jako u nás. Jedním z nejpokrokovějších států je Irsko, které se této problematice na stránkách veřejných institucí věnovalo i před pandemií.

V příspěvku bude používán pojem práce z domova, který je sice velmi zjednodušující a definičně by nezahrnoval některé možnosti obmyšlené ustanovením § 317 zákoníku práce, vystihuje však nejlépe problematiku rozebíranou v příspěvku, protože tento způsob výkonu práce je nejčastěji prováděn právě z bydliště zaměstnance. Dále bude používán i pojem práce na dálku, který reflektuje skutečnost, že je tato forma práce nejčastěji realizována prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií. Přestože ustanovení § 317 zákoníku práce uvádí výčet pravidel pro ustanovení, která se na danou formu výkonu práce nevztahují, oblast BOZP, tedy pracovní podmínky a jejich dopad na zdraví a bezpečnost, v tomto výčtu není a je třeba tedy dbát dikce části páté zákoníku práce upravující BOZP jako základní rámec pravidel v pro danou oblast.

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Zaměstnavatel má dále povinnost vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům, a to vše v souladu s ustanovením § 101 a § 102

zákoníku práce. Podle ustanovení § 106 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnanec právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.

Výše uvedená ustanovení, která je třeba při práci z domova brát v potaz, jsou dokladem skutečnosti, jak všeobíhající problematika BOZP je a jak zásadní je vhodným způsobem předávat pokyny a informace zaměstnancům, aby byly jejich pracovní podmínky považovány za vhodné a žádoucí.

Odpovědnostní vztahy

Evropská právní úprava BOZP transponovaná do českého právního řádu je jednoznačně daná a musí být brána v potaz i v rámci výkonu práce na dálku. Jak již bylo zmíněno, odpovědnost za BOZP je svěřena zákoníkem práce zaměstnavateli, a i v případě práce z domova musí být tento princip zachován, což si mnoho zaměstnavatelů stále neuvědomuje. Nutno dodat, že jej předpokládá i zmiňovaná evropská úprava. Dokonce probíhaly odborné debaty v rámci pracovní skupiny zřízené při Úřadu vlády pro problematiku práce z domova o rozšíření české právní úpravy tím způsobem, aby povinnosti části páté zákoníku práce byly explicitně uvedeny v ustanovení zákoníku práce i pro práci v režimu práce z domova tak, aby nedocházelo ke snížení dosavadních standardů bezpečnosti práce, když je teď tento druh práce tak často využíván i zaměstnavateli bez zkušeností s tímto institutem.

Pro účely práce z domova by měl zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít dohodu. Je tak stanoveno na jisto, jaká práva a povinnosti musí být plněna v rámci tohoto režimu výkonu práce. Je dokonce možné vykonávat práci v tomto režimu jen částečně, nebo při naplnění určitých předem sjednaných podmínek (nastalých skutečností či událostí). Ustanovení je velmi volné a jen rámcově omezuje smluvní volnost stran. Přesto však je účelné některé záležitosti v rámci sjednávání dohody neopomenout. Ostatně jak předpokládá směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS) i zákoník práce v ustanovení § 37, který ji transponoval, zaměstnanec má mít veškeré nezbytné informace k výkonu práce před započítím práce, když práci z jiného místa (z domova) lze považovat za modifikaci pracovních podmínek ve smyslu těchto předpisů. Učiní-li tak zaměstnavatel prostřednictvím dohody, splní svou povinnost a zároveň i zaměstnanec bude v informačním komfortu ohledně dané situace.

Je žádoucí, aby v dohodě byla sjednána také pravidla pro kontrolu místa výkonu práce za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce na individualizovaném místě výkonu práce (jak před započítím výkonu práce, tak pro možnost ad hoc kontrol, zda budou kontroly fyzické, nebo bude poskytnuta např. fotodokumentace místa výkonu práce atd.), upraví dobu, ve které zaměstnanec nesmí pracovat, zaváže ho k čerpání stanovených bezpečnostních přestávek apod.). Je třeba zdůraznit, že dohodou jsou vázány obě strany a její porušení by mohlo mít právní důsledky vedoucí ke skončení výkonu práce v tomto režimu, pokud si to strany dohody také sjednají nebo i jiné pracovněprávní konsekvence.

Dále je třeba vymezit místo faktické výkonu práce, protože zaměstnanec může konat práci kdekoliv (mimo pracoviště), kde to vyhovuje povaze sjednané práce a bude to se zaměstnavatelem dohodnuto. Povaha a stav místa výkonu práce je podstatná zejména proto, že zaměstnavatel by měl mít povinnost informovat zaměstnance o tom, jaká rizika byla identifikována na pracovišti a jaká opatření mají být přijata a poučit jej o důsledcích nerealizování těchto opatření v místě výkonu práce.

Současně by měla být sjednána možnost vstupu zaměstnavatele nebo jím pověřené osoby na místo výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zároveň zaměstnanec má mít povinnost bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění

příčin a okolností vzniku pracovního úrazu prošetření pracovního úrazu a hodnocení rizik na místě výkonu práce. To však může u některých zaměstnanců, stejně jako zmíněné ad hoc kontroly místa výkonu práce, vyvolat pocit ztráty určité míry soukromí. Ochrana soukromí je důležité právo každého jednotlivce, které se mírou své ochrany opírá až o Listinu základních práv a svobod (dále jen „Listina“). Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena čl. 7 Listiny. Lze však mít za to, že obecně, odhlédneme-li od pandemického výkonu práce z domova, je dohoda o výkonu práce z jiného místa oboustranně výhodná a je tedy i v zájmu zaměstnance omezit se v určitých ohledech, aby výkonu práce v tomto režimu byl pro zaměstnavatele možný.

Z hlediska BOZP je také žádoucí též nejméně v obecné rovině upravit zákazy a povinnosti některých jednání pro nutnost zdůraznit důležitost těchto povinností upravených právními předpisy. Během výkonu práce v režimu práce z domova je zakázáno požívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky, nebo třeba konat práci při teplotách vzduchu na pracovišti nad 34 °C. V případě, že dojde k překročení této teploty, je zaměstnanec povinen práci přerušit a stanovené úkoly realizovat později, nebo pracovat za podmínek, při kterých by mohla být bezprostředně a závažným způsobem ohrožena jeho bezpečnost nebo zdraví, anebo hrozit vznik mimořádné události. Zde v praxi dochází k problematickému prokazování takové situace. Doporučuje se tedy v případě pracovních podmínek v hraničních teplotách, vést si alespoň rámcovou evidenci teploty na pracovišti, případně informovat zaměstnavatele, že místo výkonu práce již není nadále způsobilé pro výkon sjednaného druhu práce a požádat jej o součinnost při řešení této situace.

Zcela zásadní charakter z hlediska psychosociálních rizik je nezbytnost zabránění izolace zaměstnance, tj. přijmout opatření zabráňující izolaci zaměstnance, a zajistit, aby zaměstnanec pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nebyl znevýhodněn v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci, kteří vykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele. Jednak rovné podmínky předpokládá jak evropská úprava, tak český zákoník práce, a jednak je to dlouhodobý požadavek sociálních partnerů na evropské úrovni zhmotněn prostřednictvím Rámcové dohody o práci na dálku přijatá 16. července 2002, Rámcové dohody o stresu spojeném s prací přijaté 8. října 2004 a dílčím způsobem též Autonomní rámcová dohoda evropských sociálních partnerů o obtěžování a násilí na pracovišti přijatá 22. března 2005. Je jednoznačné, že i zaměstnanci pracující formou práce z domova požívají též veškerá kolektivní práva u zaměstnavatele a nemohou být znevýhodňováni.

Vymezení jiného místa výkonu práce

Vymezením místa výkonu práce dochází k určení rozsahu dispozičního oprávnění zaměstnavatele v pracovněprávní oblasti včetně BOZP nad zaměstnancem. Je třeba zdůraznit, že zatímco při práci na pracovišti zaměstnavatele je plně v dispozici zaměstnavatele kvalitně zajistit BOZP zaměstnanců, v režimu práce na dálku je zaměstnavatel závislý na míře součinnosti, kterou mu zaměstnanec poskytne. Zaměstnanec by měl umožnit v určité formě zaměstnavateli (pověřenému zaměstnanci zaměstnavatele) přístup do bytu/na místo výkonu práce za účelem kontroly toho, zda je pracoviště prostorově a konstrukčně uspořádáno a vybaveno tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště, stanoveným obecně závaznými předpisy BOZP. Způsob zpřístupnění není dán (někdy je řešeno poskytnutím fotodokumentace), nicméně nejvyšší míru efektivity kontroly poskytuje fyzická přítomnost a přímý vizuální kontakt s místem výkonu práce.

Prostor pro bližší specifikaci výše uvedené součinnosti by měl být opět v dohodě o práci z domova.

Pro účely práce z domova je tedy vhodné vymínit si požadavky na místo výkonu sjednaného druhu práce s ohledem na individualitu daného místa, kdy se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou rozsah a druh vybavení pracovními pomůckami nezbytnými pro výkon sjednané práce na daném místě, vymezení způsobu a rozsahu styku s ostatními zaměstnanci zaměstnavatele, vymezení rozsahu nedosažitelnosti zaměstnance a ochranu soukromí zaměstnance tak, aby nedocházelo ke vzniku či zvyšování míry psychosociálních rizik na pracovišti a v neposlední řadě by si měli

dohodnout pravidla a odpovědnost (tj. kdo a jak) ve vztahu k poskytnutí, instalaci a údržbě zařízení nezbytného pro práci z domova, pokud zaměstnanec nepoužívá svoje vlastní vybavení.

Vše výše uvedené by mělo být činěno dle individuálních požadavků stran a s přihlédnutím k možnostem obou stran tak, aby jednak byla naplněna zákonná ustanovení a zároveň byly adekvátně zajištěny pracovní podmínky. Je také nezbytné brát v potaz způsobilost zaměstnance v tomto režimu pracovat. Tito zaměstnanci musí umět jednat velmi samostatně, vhodně si organizovat čas, být velmi odolní vůči stresovým situacím, protože spoustu pracovních problémů budou muset řešit buď sami nebo vzdáleným přístupem, kdy má zaměstnanec nižší kontrolu nad výsledkem.

Výše je popsán ideální stav, který předpokládá regulace pracovněprávních vztahů, kdy si obě strany poskytují součinnost, vztahy v rámci pracovněprávních pravidel jsou korektní, zaměstnavatel dbá o blaho zaměstnance a zaměstnanec je připraven se omezit, aby mohl práci vykonávat z domova. Nicméně i v takto předkládaném harmonickém pracovněprávním vztahu může nastat problém, když přijde na to, kdo ponese náklady a předmětnou harmonii.

Náklady na BOZP při práci z domova

Obecný zákaz stanovený v § 346b odst. 2 zákoníku práce, tj. zákaz přenášení rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance, souvisí se samotnými podmínkami výkonu závislé práce, mezi které mimo jiné patří výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 zákoníku práce). V oblasti BOZP je výše uvedená zásada rozvedena v § 101 odst. 6 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen hradit náklady spojené s jejím zajištěním. Současně tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance (zaměstnavatel tak například nesmí po zaměstnanci požadovat zaplacení osobních ochranných pracovních prostředků, zaplacení nákladů na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku či na školení aj.).

Lze mít za to, že aby nedošlo k potlačení flexibility institutu práce z domova, nemůže být hrazení nákladů na jeho výkon (tj. včetně nákladů na BOZP) jedinou cestou, jak výši nákladů stanovit, měla by zde tedy existovat alternativa, která bude např. vycházet ze skutečně vynaložených nákladů atd. Ve vztahu k této úvaze je vhodné zmínit postoj Generálního finančního ředitelství^[1], který ve svém stanovisku konstatoval, že z hlediska daňových předpisů lze poskytnout náhradu pouze do výše skutečně vynaložených nákladů.

Je třeba si uvědomit, že ve chvíli, kdy si zaměstnavatelé vyhodnotí nezbytnost hradit zaměstnancům náklady spojené mimo jiné s BOZP, může je to od využití institutu odrazovat. Z hlediska zvýšení atraktivity tohoto institutu je vhodné vzít v potaz zahraniční příklady, kdy např. v některých státech Spojených států amerických dochází k daňovému zvýhodňování těch zaměstnavatelů, kteří umožňují práci z domova.

Jen pro úplnost lze uvést, že pokud by zaměstnanec používal k práci vlastní nářadí, zařízení nebo jiné předměty, je nutné stanovit, za jakých podmínek k tomuto bude docházet, včetně poskytnutí náhrad za jejich opotřebení, což zmiňuje § 190 zákoníku práce.

Pro účely práce z domova by tedy mohlo být legislativní úpravou vymíněno, že v dohodě o práci z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, bude dohodnuto, že

- je zaměstnavatel povinen hradit náklady související s prací konanou mimo pracoviště zaměstnavatele,
- si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednají způsob hrazení nákladů souvisejících s prací konanou mimo pracoviště zaměstnavatele (paušálem, úhrada skutečně vynaložených nákladů, nebo zaměstnavatel zajistí veškeré náklady na BOZP vlastními silami v součinnosti se zaměstnancem, který mu umožní za tímto účelem vstup na místo výkonu práce),
- si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednají způsob zajištění instalace a udržování technického a programového a

- dalšího vybavení potřebného pro výkon práce, zaměstnanec musí být o jeho bezpečném používání poučen.

Tímto způsobem by dostatečně pokryli problematiku hrazení nákladů bez toho, aby jim cokoliv bránilo přihlídnout k individuálním podmínkám výkonu práce v tomto režimu.

Kontrola

Pokud zaměstnavatel nedodrží povinnosti v oblasti zajištění bezpečnosti práce na pracovišti, má zaměstnanec možnost upozornit na tuto skutečnost svého nadřízeného, respektive odborně způsobilou osobu určenou u zaměstnavatele k zajišťování a provádění činnosti v prevenci rizik v oblasti BOZP. Zaměstnanci mají rovněž možnost obrátit se s podnětem na orgány inspekce práce, tj. příslušný oblastní inspektorát práce nebo Státní úřad inspekce práce. Samotné vymezení vztahu BOZP k práci na dálku je i pro orgány inspekce práce, SÚIP a oblastní inspektoráty práce, klíčové (např. úrazy zaměstnanců, kontroly, revize, školení apod.).

Vzhledem k samotné kontrolní činnosti orgánů inspekce práce stanovené na základě právní úpravy zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a s ohledem na současný trend stále většího využívání možnosti výkonu práce v tomto režimu, nelze v této záležitosti plnění povinností na úseku BOZP vyplývajících především ze zákoníku práce vyžadovat pouze přiměřenou cestou, když by hrozilo snížení celkové míry ochrany celého segmentu zaměstnanců rezignací na jejich práva. Nutno zdůraznit, že i státní správa si uvědomuje limitaci tohoto institutu, kdy v dokumentu „Výkon státní správy z jiného místa – současný stav a perspektiva“, část „Nevýhody pro státní správu“, je obsažen bod uvádějící: „ztížené zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) – zajištění BOZP je povinností služebního úřadu, který však nemá ve své dispozici a kontrole místo výkonu služby, které se zpravidla nachází v obydlí zaměstnance (nutné řešit legislativním zásahem).“.

Některé právní předpisy chránící před riziky související a navazující na pracovněprávní oblast akcentují jednotlivé faktory, které mají vliv na zajištění BOZP na místě výkonu práce – např. nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů), které mimo jiné upravuje i rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, metody a způsob jejich zjišťování, hygienické limity, nebo bližší požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů při zátěži teplem nebo chladem, při práci s chemickými látkami, směsmi, prachem, olovem, azbestem, biologickými činiteli a při fyzické zátěži, kdy obě tyto oblasti jsou z domova jen těžko uchopitelné a vyhodnotitelné. Například již zmiňované nadměrné teplo během práce vytváří významná a neopomenutelná rizika pro BOZP, omezuje fyzické funkce a schopnosti zaměstnance, jeho pracovní kapacitu a produktivitu, může dokonce vést k přímému ohrožení zdraví, někdy dokonce s fatálními následky bez ohledu na kategorizaci práci, kdy například v kategorii 1 není dlouhodobě dodržena teplota, která je vhodná pro místo výkonu práce.

Kromě již uvedeného je navazující problematika nemoci z povolání na pracovištích (mohou vzniknout i např. v důsledku pracovního prostředí (výskytu plísně v místnosti, kde zaměstnanec práci z domova ve svém obydlí vykonává, možný výskyt azbestu v daném obydlí zejména u starších budov, požadavky na malování a úklid apod). Dále se může jednat o dopady v oblasti ergonomie v souvislosti s používáním pracovního vybavení (židle, stůl apod.). Zde je třeba upozornit na možnost vzniku muskuloskeletálních onemocnění.

V rámci případné uvažované úpravy by bylo třeba vést v patrnosti, že zde s ohledem na zjištěná rizika a přijatá opatření musí být reagováno na:

- ust. § 102 odst. 1 zákoníku práce: „Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.“ Samozřejmě rizika musí být zpracována na konkrétní místo výkonu práce, v tomto případě

- nejčastěji obydlí. Jak bude situace řešena, když zaměstnanec odmítne vstup zaměstnavatele do tohoto pracoviště/obydlí? V případě negativního (a na základě bližšího posouzení i možná oprávněného) postoje zaměstnance nemůže být naplněna jedna ze základních povinností zaměstnavatele v oblasti BOZP.
- ust. § 103 odst. 2 zákoníku práce: „Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.“ Uvedené již navazuje na problematiku rizik a také na to, zda je zaměstnavatel schopen kontrolovat dodržování uvedených předpisů v dané citaci. Dále také by zaměstnanci měli být proškoleni i s návody výrobců na daná zařízení, která mohou v rámci HW používat. Otázkou je, jak ovlivnit, aby zaměstnanec používal pouze jenom zařízení, která od zaměstnavatele převzal (např. notebook apod.)?
- jak efektivně zajistit již zmíněné provedení šetření objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu s odkazem na ust. § 105 zákoníku práce. Jak bude zaměstnavatel objasňovat příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu? I v těchto případech se mohou této situace účastnit zástupci odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP? Jak úraz evidovat do knihy úrazů? Co kontroly ze strany orgánů inspekce práce (další osoby, co mohou vstupovat do obydlí/na pracoviště zaměstnance)?
- ust. § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce: „Zaměstnanec je povinen nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.“ Zde v případě vzniku pracovního úrazu na HW hrozí, že vznikne pod vlivem alkoholu, ale zaměstnanec nahlásí se zpožděním, aby se tato skutečnost nedala prokázat. Dále také, jaká část obydlí bude považována za místo výkonu práce? Jedná se např. o celý rodinný dům? Lze objektivně tyto povinnosti ze strany zaměstnavatele u zaměstnanců zkontrolovat (alkohol, kouření)? Lze vyžadovat zákaz kouření ve vlastním obydlí zaměstnance?

Ve své podstatě lze vše výše uvedené pokrýt smluvně, aniž by byl znemožněn tento způsob výkonu práce nicméně stále zde máme ustanovení § 7 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů, které ve větě druhé konstatuje, že do obydlí je kontrolující oprávněn vstoupit jen tehdy, je-li obydlí užívané k podnikání nebo provozování jiné hospodářské činnosti nebo v případě, kdy se mají prostřednictvím kontroly odstranit pochybnosti o tom, zda je obydlí užívané k těmto účelům a nelze-li dosáhnout splnění účelu kontroly jinak. Nevykonává-li se tedy v obydlí hospodářská činnost, kontrola, tj. orgány inspekce nemohou do prostor vstoupit a vykonat kontrolu. Veškerá kontrola tedy musí být zajištěna zaměstnavatelem smluvně, aby měl záruky, že zde budou smluvní ujednání, která ho budou chránit před nedbalostí zaměstnance. Stejně tak zaměstnanec bude smluvně schráněn před zvlí nebo nedodržováním povinnosti ze strany zaměstnavatele.

Co s distanční prací do budoucna?

S ohledem na veškerou uvedenou argumentaci lze považovat za vhodné, příliš do podrobností legislativně do institutu nezasahovat a spíše nelegislativními nástroji vést praxi ke správnému a právně přijatelnému způsobu využívání institutu. Stále zde však zůstávají výzvy, jako například

- Jak se stavět ke kontrolní činnosti inspekčních orgánů, když dosud s ohledem na limitaci kontrol v obydlí zaměstnance v souladu s ustanovením § 7 zákona č. 255/2012 Sb., kontrolní řád, ve znění pozdějších předpisů, je možnost kontrol inspekčních orgánů téměř vyloučena.
- Jak vhodně uchopit systém kontroly z pozice zaměstnavatele, aby byla efektivní (myšleno včetně zpětné vazby od zaměstnance, poskytování součinnosti vč. komunikace odborně způsobilé osoby v prevenci rizik v rámci tohoto režimu výkonu práce).

- Jak vhodně školit na zjištěná rizika a opatření.

Dedikace

Tento článek byl publikován s finanční podporou PF UK v rámci programu Cooperatio/LAW.

Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.
- CERQUEIROVÁ, Andrea. Práce z domova má své výhody i nevýhody. *Sondy revue*. 2020, roč. 3, č. 3, s. 20-21.
- GAJENDRAN, Ravi S.; HARRISON, David A. The Good, the Bad, and the Unknown about Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequence. *Journal of Applied Psychology*. 2007, roč. 92, č. 6, s. 1524-1541.
- HOBZOVÁ, Dana. Alternativní pracovní úvazky: benefit jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. *Národní pojištění*. 2020, roč. 51, č. 1, s. 21-25.
- HRUBÁ, Kateřina; SENČÍK, Josef. BOZP při práci formou home office. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2016, roč. 66, č. 3, s. 22-24.
- KYZLINKOVÁ, Renata; POJER, Petr; VEVERKOVÁ, Soňa. *Nové formy zaměstnávání v České republice*. Praha: VÚPSV, 2019. 73 s. ISBN 978-80-7416-337-1.
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.
- NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdravá při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 380 s.
- PICHRT, J. ...[et al.]. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck. 2015. 588 s.
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod.
- Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS),
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zápis z jednání koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20. 11. 2019. *Účetní-portal.cz* [online]. 20. 11. 2019 [cit. 2022-03-27]. Dostupný z: <https://www.ucetni-portal.cz/zapis-z-jednani-koordinacniho-vyboru-s-komorou-danovych-poradcu-cr-ze-dne-20-11-2019-1877-x.html>.

Vzorová citace

KYSELOVÁ, Lucie. Distanční práce v (post)kovidovém období. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2022, roč. 15, č. 1-2. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/distanzni-prace-v-postkovidovem-obdobi>. ISSN 1803-3687.

[1] Stanovisko Generálního finančního ředitelství ze dne 20. listopadu 2019 (Zápis z jednání koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20. 11. 2019 (online). 2019 (cit. 27. 3. 2022) Dostupné na: <https://www.ucetni-portal.cz/zapis-z-jednani-koordinacniho-vyboru-s-komo...>

Autor článku:

Mgr. Lucie Kyselová