

Platné znění příslušné části zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, s vyznačením navrhovaných změn

§ 250

- (1) Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.
- (2) Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí.
- (3) Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255, **to neplatí v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele dle § 317.**

§ 317

- (1) Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout na výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou dohodnutou práci mimo pracoviště zaměstnavatele ukončit, a to s dodržením výpovědní doby v délce 14 dní, **to neplatí pro případy uvedené v odstavci (3). V případě, že však zaměstnanec porušuje při práci mimo pracoviště zaměstnavatele povinnosti vztahující se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem či opakovaně, zaměstnavatel je oprávněn vypovědět dohodu o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele s výpovědní dobou v délce 48 h.**
- (2) Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele může dále zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, pokud z vážných provozních důvodů či v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů či živelné události, anebo opatření nařízených orgánem veřejné moci, nemůže být práce konaná zaměstnancem prováděna na pracovišti zaměstnavatele, a to na nezbytně dlouhou dobu. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s důvody, pro které výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele nařídil.
- (3) O výkon práce mimo pracoviště může rovněž zaměstnavatele požádat zaměstnanec. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět alespoň v rozsahu poloviny týdenní pracovní doby v případě zaměstnanců uvedených v § 237 – § 241; zaměstnavatel má právo žádost zaměstnance odmítnout pouze z vážných provozních důvodů, či v případě, že z povahy vykonávané práce vyplývá, že tato nemůže být mimo pracoviště.
- (4) Zaměstnavatel je povinen při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce a které s výkonem práce bezprostředně souvisejí; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat úhradu nákladů uvedených paušální částkou.
- (5) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Zaměstnavatel je

povinen umožnit zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele na jeho žádost se pravidelně osobně setkávat s ostatními zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele.

(6) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí elektronických komunikací, je

a) zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,

b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.

(7) Odstavce 4 až 6 se nepoužijí, pokud zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele jen výjimečně, a pokud se jedná o zaměstnance konajícího práci v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

(8) Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele podle odstavce 1 a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije,
- b) při odměňování se nepoužijí § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 až 118, § 125 až 130, a § 135 odst. 2 a 3,
- c) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192.

(9) Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na tom, že si bude pracovní dobu rozvrhovat zaměstnanec sám platí, že zaměstnanec bude vykonávat práci pro zaměstnavatele v jím stanovené pracovní době; zaměstnavatel však nemůže vyžadovat výkon práce zaměstnance v době mezi 20 h – 6 h, o sobotách, nedělích a po dobu svátků podle zvláštního předpisu, nevyplývá-li z povahy práce nezbytnost práci v této době nařizovat.

(10) Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

(11) Ustanovení tohoto zákona týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele použijí přiměřeně. V případě, že po dobu výkonu práce mimo pracoviště dojde k pracovnímu úrazu zaměstnance, je zaměstnanec povinen umožnit zaměstnavateli provést šetření objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu postupem dle § 105 tohoto zákona i v místě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.