

N á v r h

ZÁKON

ze dne2021,

kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

Čl. I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona

č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 460/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 202/2017 Sb., zákona č. 203/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 292/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 366/2019 Sb., a zákona 285/2020 Sb. se mění takto::

1. V § 250 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 205/2015 Sb. se na konci textu věty první doplňují slova “to neplatí v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele podle § 317.”

2. § 317 nově zní:

„§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 dodržáním 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 až 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 odst. 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, prostojů ani přerušení 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.“

Čl. II

Přechodná ustanovení

1. Nároky na náhradu škody způsobené porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
2. Dohody o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele včetně práv a povinností týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele sjednané přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, nedohodne li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak.

Čl. III

ÚČINNOST

Tento zákon nabývá účinnosti 1.7. 2021.

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

Obecná část

1. Zhodnocení platného právního stavu a odůvodnění nezbytnosti navrhované právní úpravy

Rok 2020 v souvislosti s preventivními opatřeními, spojenými s řešením pandemie COVID-19 v plné míře ukázal nutnost reflexe a změny přístupu k flexibilním formám práce, přičemž je nutné připustit, že potřeba změn se jevila jako nutná už před nástupem pandemie. Jednou z klíčových forem, o kterou se řada zaměstnavatelů i zaměstnanců opírá je home-office. V návaznosti na celospolečenskou diskusi laiků i odborníků vnímáme požadavky na související legislativní úpravu institutu home office v Zákoníku práce.

Flexibilní formy práce jsou oblastí, ve které ČR dlouhodobě zaostává za ostatními zeměmi EU. Přitom se však ukazuje, jak jsou tyto nové formy práce nezbytné pro sladování pracovního a rodinného života napříč věkovými skupinami zaměstnanců - mužů i žen, či v různých obdobích života (po flexibilitě práce volají nejen rodiče malých dětí, ale také lidé 55+, pracující studenti atd.).

Rok 2020 a opatření související se zvládnutím pandemie COVID 19 v plném rozsahu ukázaly, že home office, jako jeden z nástrojů flexibilních forem práce je nikoliv pouze benefitem ze strany některých firem, ale ukazuje se pro fungování řady sektorů jako nutnost. Je navíc jisté, že v nemalém rozsahu už institut home office zůstane platným nástrojem v pracovně právních vztazích i po odeznění pandemie COVID 19.

Praktické fungování institutu home office již nadále v mnoha oblastech neodpovídá současnému znění Zákoníku práce, proto navrhujeme následující, moderní, účelné a komplexně uchopené změny.

Navrhovaná úprava je plně v souladu s chystanými změnami legislativy k home office v ostatních státech EU.

Cílem předkládané novely Zákoníku práce je podpořit široké skupiny zaměstnanců v oblasti flexibility práce, sladování práce a rodiny a motivovat i podpořit zaměstnavatele k tomu, aby home office byli schopni za jasných a jednoduchých pravidel realizovat. Navrhovaná úprava tedy reflektuje zájmy obou stran.

Home office pomáhá čas lépe využívat nejen pro práci, ale i pro rodinu, či volnočasové aktivity. Efektivní organizace práce je současně v dnešním moderním světě zcela zásadním aspektem pro zachování duševního i fyzického zdraví, a v končeném důsledku je tak přímo spjata se samotnou efektivitou práce.

Podpora home office dále pomáhá nepřímo chránit životní prostředí eliminací nových náročných stavebních projektů ad. kancelářské budovy, redukce emisí z autodopravy atd.

Home office má být standardním nástrojem - formou práce, dostupnou svým využitím jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance - standardně, nikoliv pouze v nouzovém období. Obě strany mají mít možnost se na této formě práce dohodnout a obě strany mohou o home office požádat.

Navrhovaná úprava dále upravuje důležitou oblast úhrady nákladů, souvisejících s home office. 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 těchto nákladů paušální částkou.

Pro výkon home office má zaměstnavatel také poskytnout odpovídající techniku a vybavení, na druhé straně zaměstnanec má plně respektovat a dodržovat pravidla spojená s ochranou dat, know-how svého zaměstnavatele atd.

Významnou oblastí je duševní hygiena: v rámci home office tak má být zaměstnancům umožněn nejen kontakt s ostatními členy týmu, kolegy; ale také právo na "vypnutí" - tj. čas, kdy má zaměstnanec volno dle standardního rozvržení pracovní doby, a ve kterém si práci může dobrovolně rozložit, nikoliv být úkolován zaměstnavatelem; zaměstnavatel tak nemůže vyžadovat výkon práce zaměstnance v době mezi 20h – 6h, o sobotách, nedělích a ve svátcích, nevyplývá-li z povahy práce nezbytnost práci v této době nařizovat.

Ustanovení BOZP se při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele použijí přiměřeně. V případě, že se zaměstnanci při výkonu práce na dálku stane pracovní úraz, je povinen umožnit zaměstnavateli provést šetření objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu.

2. Soulad navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky a s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Návrh novely zákona odpovídá ústavnímu pořádku a neodporuje ani mezinárodním smlouvám, kterými je Česká republika vázána podle článku 10 Ústavy ČR.

3. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s právem Evropské unie

Předložený návrh novely zákona č. 262/2006 Sb. se netýká práva Evropské unie. Předmět úpravy spadá do výlučné působnosti každého členského státu. Návrh tak není ani v rozporu se závazky, vyplývajícími pro Českou republiku z členství v Evropské unii, zejména se Smlouvou o přistoupení České republiky k Evropské unii, s obecnými zásadami práva Evropské unie, ani s judikaturou Soudního dvora Evropské unie.

4. Předpokládaný hospodářský a finanční dopad navrhované právní úpravy na státní rozpočet, rozpočty krajů a obcí a na podnikatelské prostředí České republiky

Návrh novely zákona č. 262/2006 Sb. má minimální dopad na státní rozpočet, na rozpočty krajů a obcí, na podnikatelské prostředí České republiky nemá dopad žádný. Dopad je pouze na straně zaměstnavatelů v podobě úhrady nákladů na zajištění pracovní techniky a vybavení pro home-office a souvisejících provozních nákladů formou paušálu ke mzdě.

5. Předpokládané sociální dopady, včetně dopadů na specifické skupiny obyvatel a dopady na životní prostředí

Navrhovaná úprava reflektuje dlouhodobou potřebu zaměstnavatelů a zaměstnanců napříč segmenty a regiony celé ČR upravit podmínky home office tak, aby byl dostupný širší skupině zaměstnanců s jasnými a jednoduchými pravidly.

Navrhovaná právní úprava nemá negativní vliv na problematiku životního prostředí a nebude mít za následek negativní dopady na životní prostředí. Eventuálně lze naopak uvažovat o pozitivním dopadu na životní prostředí z důvodů uvedených v bodě 1.

6. Zhodnocení platného právního stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Navrhovaná právní úprava respektuje rovné postavení mužů a žen, a proto je z tohoto hlediska neutrální.

7. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Návrh se netýká úpravy ochrany soukromí ani nezasahuje do úpravy ochrany osobních údajů.

8. Zhodnocení korupčních rizik (CIA)

Tato právní úprava nepředstavuje zvýšení korupčních rizik.

Zvláštní část

Ad § 250 odst. 3:

Dosavadní úprava v § 250 odst. 3 reflektuje princip ochrany zaměstnance tak, že u obecné odpovědnosti za škodu je to zásadně zaměstnavatel, který prokazuje zavinění zaměstnance, nese tedy důkazní břemeno. Tato povinnost vychází z tradičního pojetí důkazního břemene v soukromém právu a odráží také větší faktickou schopnost zaměstnavatele prokázat rozhodné skutečnosti týkající se zavinění. Úprava ukládající zaměstnavateli povinnost prokázat zavinění zaměstnance při práci mimo pracoviště by však představovala nepřiměřeně vyšší nároky na unesení důkazního břemene, které by zaměstnavatel v praxi téměř nebyl schopen splnit. Navrhuje se tedy zbavit zaměstnavatele povinnosti prokázat zavinění zaměstnance při práci mimo pracoviště. Zaměstnavatel k prostorám, kde zaměstnanec práci mimo pracoviště vykonává, nemá přístup a nemůže dohlížet na výkon práce. V praxi by tak zaměstnavatel důkazní břemeno v zásadě nebyl schopen unést a dosavadní úprava by se stala ve vztahu k práci mimo pracoviště téměř nepoužitelnou, což lze považovat za nežádoucí.

Ad zrušení dosavadního § 317:

Dosavadní úprava v § 317 pouze stroze konstatovala možnost využití různých forem práce mimo pracoviště a pod písmeny a), b) a c) uváděla některé podrobnosti týkající se aplikace obecné úpravy v zákoníku práce. Ve zbytku však úprava vycházela z toho, že zákonem neupravené záležitosti si účastníci dohodnou sami při současném respektu k základním zásadám pracovněprávních vztahů. Tato kusá úprava se zvláště v období pandemie koronaviru ukázala být nepostačující a vyvstala potřeba některé záležitosti spojené s výkonem práce mimo pracoviště upravit podrobněji. Novela proto navrhuje novelizaci dosavadního ustanovení § 317 ZP, přičemž vychází z dosavadního obsahu, který však upravuje sysematicky a podrobněji.

Ad novelizované znění § 317:

- **Odst. 1** - Stanoví se možnost uzavření dohody o výkonu práce mimo pracoviště. Vzhledem k časté potřebě flexibilního jednání v těchto otázkách se navrhuje, aby nebyla stanovena povinnost písemného sjednání dohody. Ustanovení dále počítá s tím, že při ukončení dohody o výkonu práce mimo pracoviště bude dodržena výpovědní doba. To v praxi znamená, že po ukončení dohody bude mít zaměstnanec dostatek času na přizpůsobení svého osobního života zpět do režimu pravidelného docházení na pracoviště. Tuto potřebu shledává překladatel novely za výraznou. Zaměstnanec však nemůže takové výhody požívat, pokud svou práci mimo pracoviště vykonává takovým způsobem, že hrubě nebo opakovaně porušuje povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru. V takovém případě se tedy navrhuje, aby měl zaměstnavatel možnost dohodu vypovědět se zkrácenou výpovědní dobou o délce 48 h, která se jeví jako dostatečná.
- **Odst. 2** – Nad rámec situací, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem na výkonu práce mimo pracoviště dohodnou, je potřeba reagovat i na takové případy, kdy z různých příčin není výkon práce na pracovišti fakticky možný. Z vážných provozních důvodů, v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů či živelné události, anebo v souvislosti s opatřením nařízeným státním orgánem tak může zaměstnanci výkon práce mimo pracoviště být nařízen zaměstnavatel, aniž by byla sjednána dohoda nebo aniž by toto předpokládala pracovní smlouva. Vzhledem k tomu, že se však de facto jedná o zásah do sféry zaměstnance, zaměstnanec může výkon práce mimo pracoviště nařídit pouze na nezbytně dlouhou dobu. Zaměstnavatel je tak povinen zvážit všechny relevantní okolnosti při nařizování výkonu práce mimo pracoviště. V rámci ochrany zaměstnance se potom navrhuje, aby zaměstnavatel zaměstnance povinně informoval o těchto důvodech pro nařízení výkonu práce mimo pracoviště.
- **Odst. 3** – V případě osob uvedených v § 237 - § 241, na které se vztahuje vyšší míra ochrany, se navrhuje, aby zaměstnavatel byl povinen vyhovět žádosti těchto osob o výkon práce mimo pracoviště, a to alespoň v rozsahu poloviny týdenní pracovní doby. Navrhovaná úprava vychází z toho, že uvedené skupiny osob mají mnohdy specifické potřeby, které je v moderním a sociálním pojetí pracovních poměrů nutné sladovat s výkonem práce. Takový přístup si mnohdy žádá, aby tyto skupiny osob mohly pracovat mimo pracoviště. To vše samozřejmě za plného dodržování všech povinností vztahujících se k jím vykonávané práci. Povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti však není absolutní; zaměstnavatel může žádost odmítnout z vážných provozních důvodů či z důvodu faktické nemožnosti výkonu práce mimo pracoviště. Bylo by zjevně nepřiměřené, pokud by zaměstnavatel byl nucen vyhovět žádosti o práci mimo pracoviště i vůči těm zaměstnancům, jejichž práce se svou povahou neslučuje s výkonem mimo pracoviště.
- **Odst. 4** – Zachovává se stávající úprava, kdy zaměstnavatel je povinen hradit zvýšené náklady zaměstnance v jeho domácnosti, které přímo souvisí s výkonem práce mimo pracoviště. Pro administrativní zjednodušení se výslovně stanoví, že náhrada nákladů může být realizována sjednáním paušální částky, přičemž tato možnost je v současnosti i běžně využívána.
- **Odst. 5** – Právo na kontakt s pracovním kolektivem je zaměstnancům v EU stále častěji přiznáváno, a to zejména s ohledem na názor, podpořený četnými studiemi, že práce z domova může v zaměstnancích vzbuzovat úzkostné pocity z osamění a izolace, což

vede nejen k možné iniciaci či akceleraci různých psychických onemocnění, ale i ke zhoršení pracovního výkonu. Z tohoto důvodu se navrhuje stanovit povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci (bude-li si to zaměstnanec přát) kontakt s ostatními zaměstnanci.

Odst. 6 – Obdobně jako v odst. 4 se navrhuje, aby povinnost k zajištění potřebného vybavení pro výkon práce nesl zaměstnavatel.

- **Odst. 8** - Nová úprava přejímá stávající úpravu § 317, která specifikuje ustanovení zákoníku práce, která se na pracovněprávní vztahy zaměstnance, jež vykonává práci mimo pracoviště, neuplatní. Pro zjednodušení a lepší orientaci v právním předpise se navrhuje v odst. b) odkázat na konkrétní ustanovení ZP.

Současně považujeme za vhodné finančně nemotivovat zaměstnance, aby vykonávali práci z domova v době odpočinku, tj. zejména v noci, o víkendech a o svátcích. Nepřiznáním příplatků za práci lze předpokládat, že zaměstnanci budou využívat spíše standardní pracovní dobu, čímž dojde k naplnění účelu navrhované úpravy.

- **Odst. 9** - Nadměrné obklopení technologiemi může mít negativní důsledky nejen na psychické zdraví zaměstnance, ale i na kvalitu vykonávané práce, a to právě v důsledku možnosti rozvoje různých druhů psychických onemocnění (např. syndrom vyhoření), které byly v posledních letech podrobně popsány v souvislosti s nepřetržitým pracovním připojením. Povinnost zaměstnance být neustále připojen a reagovat tak na zprávy, e-maily či telefonáty je tak aktuálně považována za nežádoucí. Takové přetížení se může zvláště projevit v případě práce vykonávané mimo pracoviště. Tak je např. ve francouzské legislativě zavedena úprava tzv. práva být vypnut. Jedná se o stanovené hodiny v průběhu dne, kdy zaměstnanci nemají povinnost být k dispozici k výkonu práce, ani nemají povinnost aktivně komunikovat se zaměstnavatelem. Úprava v novelizovaném odst. 2 tuto „dobu vypnutí“ zavádí mezi 20 hod. večerní a 6 hod. ranní, které se ukazují jako racionální z pohledu doby žádoucího odpočinku.
- **Odst. 11** - Obecně musí při zajištění bezpečnosti práce při výkonu práce z domova zaměstnavatel spoléhat na to, že zaměstnanec dodržuje pravidla BOZP, což je zjevně problematické, a absence takové úpravy je proto nedostačující. I z toho důvodu je zaměstnanec značně znevýhodněn při případném sporu, jelikož nebude schopen unést své důkazní břemeno a zůstane tak bez náhrady škody za svůj pracovní úraz. Najít recept na správné vybalancování zájmů zaměstnavatele a zaměstnance v této otázce se proto jeví jako velmi složité. Navrhovaná úprava proto nijak zásadně nerozšiřuje povinnosti ani jedné ze stran pracovního poměru a namísto toho stanoví, že se obecná úprava bezpečnosti a zdraví při práci užije přiměřeně. Jedinou povinností, která se stanoví je potom strpění prohlídky zaměstnavatele, tak aby byl zaměstnavatel schopen dostát svým povinnostem vyplývajícím z obecné úpravy zákoníku práce. Tuto úpravu považujeme za přiměřený nástroj k tolik důležitému prošetření okolností pracovních úrazů, které se zvláště při výkonu práce mimo pracoviště může stát problematickým.

K čl. III:

Předpokládané nabytí účinnosti je stanoveno na 1. 7. 2021, a to zejména s ohledem na skutečnost, že předmětná novelizace právní úpravy výkonu práce z domova je aktuální a

potřebná. Předložená novela nevyžaduje delší legisvakanční dobu, protože novela není spojena s významnějšími úpravami procesů v rámci organizací či pracovních kolektivů a k nabytí účinnosti je tedy možné přistoupit bez zbytečného odkladu.

V Praze dne 19. 2. 2021

Předkladatelé: Vít Kaňkovský v. r.
Marek Výborný v. r.
Pavel Bělobrádek v. r.
Stanislav Juránek v. r.
Jan Čížinský v. r.
Marian Jurečka v. r.
Jan Bartošek v. r.
Ondřej Benešík v. r.
Pavla Golasowská v. r.