

Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení

Habilitační přednáška

Jakub Morávek*

Abstrakt: Jednadvacáté století bude, alespoň to tak prozatím vypadá, stoletím moderních technologií. Moderní technologie prostupují společností a v řadě případů modifikují, nebo umožňují a urychlují modifikaci některých ustálených schémat lidských činností, včetně způsobu výkonu práce. Spolu s tím se z různých důvodů mění některá další základní společenská paradigmata, například formy partnerského soužití. Právní řád na tyto změny ve výchozích momentech uspořádání společnosti reaguje v řadě případů příliš pomalu. Předložený text poukazuje na některé z těchto problematických momentů a naznačuje směry možného řešení.

Klíčová slova: pracovní právo, sociální zabezpečení, výkon práce z domova, odpovědnost, bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Koronavirová pandemie krom jiného zdůraznila a urychlila některé trendy v oblasti pracovněprávních vztahů úzce související s výkonem práce prostřednictvím moderních technologií, a ještě zřetelněji obnažila problémy a nedostatky právní úpravy.

V řadě případů zaměstnanci nemohli či nechtěli vykonávat práci ze svých pracovišť. Zaměstnavatelé kvůli zachování provozu větší měrou, než bylo do té doby obvyklé, umožňovali výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Byli k tomu ostatně opakovaně nabádáni i ze strany vlády, respektive jednotlivých ministrů a představitelů hygienických stanic.

Malá terminologická vsuvka. Představitelé veřejné moci, ale i někteří zástupci odborné veřejnosti používají zjednodušující (právnímu řádu neznámý) pojem *home working*, což vede ke zmatení (zejména) laické veřejnosti. Konkrétněji řečeno, není rozlišováno mezi

* Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D. Autorský přepis habilitační přednášky přednesené před vědeckou radou Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze na zasedání vědecké rady dne 24. března 2020. Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy jako docent a tajemník. Je místopředsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze. Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu *Soukromé právo a výzvy dneška*, id. č. PROGRES Q03, a projektu (výzkumného centra) *UNCE – Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy*.

- a) výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době rozvrhované zaměstnavatelem (včetně pružného rozvržení pracovní doby), což jsou případy všeobecných obchodních zástupců, ale i četných zaměstnanců vykonávajících práci například ze svého domova, a
- b) výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele podle dohodnutých podmínek v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám, tedy případem, na který pamatuje ustanovení § 317 zákoníku práce (dále jen „z. p.“).

Byť oba režimy mají v mnohém podobné problémy a při pohledu zvnějšku mohou působit téměř shodně, jejich rozlišování je zásadní kvůli rozdílným právům a povinnostem zaměstnance a zaměstnavatele zejména v oblasti pracovní doby, doby odpočinku, odměňování a překážek v práci. Z hlediska úvah *de lege ferenda se pro futuro* nabízí (i kvůli právní jistotě a uživatelské přívětivosti) výslovné zákonné pojmové rozlišení režimů.

Zkušenosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele za pomoci moderních technologií z posledních měsíců jsou různé. Nikoli zanedbatelnou měrou záleží na povaze práce, odpovědnosti a výkonnosti konkrétního zaměstnance. V úhrnu lze však situaci hodnotit tak, že širší okruh zaměstnavatelů si začíná uvědomovat, že větší využívání výkonu práce z domova a moderních technologií, při odpovídající organizaci a zavedení pojištění zajišťujících splnění pracovních úkolů, může být pozitivní jak z hlediska výkonnosti zaměstnance, tak z hlediska úspory nákladů na straně zaměstnavatele – při střídání zaměstnanců v prostorech zaměstnavatele lze uspořít náklady na prostory, výpočetní techniku a další mandatorní náklady například na obslužný aparát atd.

Intenzivnější využívání tohoto institutu zdůraznilo některé trendy v oblasti závislé práce, konkrétně změnu základních schémat výkonu závislé práce při využívání moderních technologií u některých profesí. Současně zdůraznilo související problematické aspekty a nastolilo i několik nových otázek. Tyto mají v různé míře relevanci:

- a) k výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele;
- b) k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele;
- c) k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době rozvržené zaměstnancem a podle dohodnutých podmínek (§ 317 z. p.), a konečně i
- d) pro v budoucnu předpokládanou kategorii pracovníka, tedy figury na pomezí osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnance.

Každá jedna z oblastí je značně rozsáhlá, má svá specifika a další problematické momenty, kterým není prosto se zde věnovat. Schematicky lze společné základní momenty týkající se zde diskutované materie přiblížit prostřednictvím výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době rozvržené zaměstnancem a vykonávané podle dohodnutých podmínek, tedy institutu zavedeného ustanovením § 317 z. p.

2. Pravidla pro výkon práce – úvahy *de lege ferenda*

Stručně lze stávající právní úpravu hodnotit tak, že se s výkonem práce za využití moderních technologií neumí odpovídajícím způsobem vypořádat. To není překvapující, neboť aktuální právní úprava pracovněprávních vztahů v mnohém stále opisuje právní úpravu dřívějšího zákoníku práce. Je tedy v základu napsána pro tovární výrobu druhé poloviny 20. století.

V roce 2016 bylo v rámci rozsáhlé novely zákoníku práce navrhováno doplnění a úprava § 317 z. p. Nejednalo se o perfektní návrh, byla tady ale i určitá pozitiva – největší z nich byl fakt, že si zákonodárce, respektive Ministerstvo práce a sociálních věcí všimlo, že je třeba v této oblasti reagovat a provést určité změny. Novela však, lidově řečeno, „spadla pod stůl“ spolu se skončením funkčního období Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky.

V rozsáhlé novele zákoníku přijaté v tomto roce není reakce na trendy ve změnách způsobu výkonu práce a na využívání moderních technologií v pracovním procesu žádána. Jediné, co v ní má (s nadsázkou) souvislost s moderními technologiemi, je nový způsob výpočtu dovolené, který kvůli své složitosti vyžaduje výpočetní výkon na úrovni 21. století.

V základu lze identifikovat tři, respektive čtyři stěžejní oblasti, které je třeba revidovat, aby se právní úprava přiblížila trendům 21. století. Jsou jimi i) pravidla organizace práce, ii) pravidla o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, iii) odpovědnost a iv) další vlivy plynoucí z výkonu práce prostřednictvím moderních technologií.

2.1 Organizace práce a kompenzace nákladů

V souvislosti s pracovněprávními vztahy je často zmiňována potřeba smluvní volnosti a flexibility. Nejsem příznivcem přebujelého právního řádu, naopak. Na ustanovení § 317 z. p. se však ukazuje, že přílišná blahosklonnost zákonodárce ve směru k autonomii vůle projevující se úplnou absencí jakýchkoli pravidel, včetně dispozitivní úpravy, s tím, že pravidla si mají smluvní strany dohodnout, případně je zaměstnavatel má vepsat do vnitřních předpisů, může vést v některých případech k nesprávné funkčnosti, respektive nefunkčnosti institutu.

Konkrétněji řečeno, zejména menší zaměstnavatelé nejsou schopni pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele naformulovat do dohod či vnitřních předpisů efektivní a fungující pravidla týkající se organizace práce jako je proces oznamování, kdy a kde bude zaměstnanec práci konat, časová omezení výkonu práce, proces zadávání a kontroly pracovních výsledků atd. Tato pravidla jsou přitom zásadní z hlediska řady aspektů, jako je například odpovědnost za pracovní úrazy a nemoci z povolání, nebo i nově formulovaná právní úprava dovolené.

Jeden ze stěžejních bodů, s nímž si zaměstnavatelé zpravidla vůbec neví rady, je kompenzace nákladů na výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Ustanovení § 317 z. p. žádnou povinnou kompenzaci nezmiňuje. To mnohé zaměstnavatele, a (bohužel) i některé zástupce odborné veřejnosti, vede k závěru, že jí není třeba poskytovat. Takový závěr však přímo odporuje podmínkám výkonu závislé práce ve smyslu § 2 odst. 2 z. p., dle kterého musí být práce vykonávána na náklady zaměstnavatele.

Problém je, že ti, kteří přece jen připouští existenci takové povinnosti, se nikoli výjimečně dopouští jiné chyby, když mají tendenci náhradu poskytovat v rámci mzdy – v lepším případě přiznáním zvláštního kompenzačního bonusu, v horším případě prohlášením či „dohodou“ ve smyslu, že kompenzace je součástí stávající základní mzdy.

Konečně je tu třetí, nejméně početná skupina, která uvažuje správně, tedy tak, že náhrada se poskytuje a nejde o mzdové plnění. Ta je postavena před otázkou, v jaké výši je třeba náhradu poskytnout.

Na tu jim právní řád žádnou přímou odpověď neposkytuje. Mnohdy nepomáhají ani zástupci odborné veřejnosti.

Abych byl konkrétní, na konferenci o *home office* jsem si vyslechl „zaručeně správné řešení“ od kolegů z mezinárodní advokátní kanceláře, které zahrnovalo mj. znalecký posudek na určení ceny nájmu m² podlahové plochy komerčních prostor v místě bydliště zaměstnance a výpočet kompenzace jako násobku takto zjištěné ceny a minimální podlahové plochy na zaměstnance podle předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (dále jen „BOZP“). Na otázku, která navazovala na upozornění, že institut hovoří o práci mimo pracoviště, a nikoli jen o práci z domova, jak postupovat v momentě, kdy bude zaměstnanec s notebookem sedět nikoli doma, ale v kavárně nebo na horské louce, jsem (nikoli překvapivě) odpověď nedostal.

Není to tak, že by dnes nebylo možné řešení nalézt – lze do určité míry využít stávající přístupy a metodiky pro určení nákladů při výkonu podnikatelské činnosti osobou samostatně výdělečně činnou z bydliště podnikatele. I to je však, zejména při větším počtu zaměstnanců v režimu výkonu práce z domova, příliš komplikované, nákladné a uživatelsky nepřívětivé. Řešení se nabízí, stanovit rámcově výši náhrady prostřednictvím právních předpisů.

2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Často poukazovaným a asi nejkřiklavějším nedostatkem výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, hovoříme-li o výkonu práce prostřednictvím moderních technologií, tedy například kancelářské práce z domova atd., je právní úprava BOZP. Zákonná úprava v tomto směru nezná pro zaměstnavatele žádný pardon, což vede k situaci, kdy se součástí dohod o výkonu práce z domova stávají ujednání s pochybnou vymahatelností, dle kterých zaměstnavatel může vkročit do obydlí zaměstnance za účelem provádění kontroly a úpravy pracoviště podle norem BOZP atd.

Většina zaměstnavatelů není schopna plnit požadavky BOZP ani na vlastním pracovišti. Předpokládat, že toho bude schopna na jiném místě, je lhaním si do kapsy.

Právní úprava BOZP, jejíž jádro vyplývá ze směrnic EU, je až absurdně konkrétní a komplexní.

Konkrétně, požadavky na ergonomii pracoviště a zakres posedu, včetně dosahu končetin, který si nezadá s Bronštajnovým psacím stolem z filmových básníků, v nařízení vlády č. 361/2007 Sb. mohou mít svůj medicínský základ. Jakmile však má zaměstnanec posuvné křeslo, správné nastavení pracoviště vydrží maximálně minutu.

Vedle toho je zde řada příkazů a zákazů, které jsou směsicí jakýchsi rodičovských dohodů za účelem prevence rošťáren a reakcí na historické reálné úrazové děje. Vzpomenout lze například na nařízení vlády č. 591/2006 Sb., které zakazuje při ručním vhažování materiálu do míchačky zasahovat lopatou do rotujícího bubnu, nebo v případě betonárek používat násypný koš k dopravě fyzických osob. Předpoklad, že bude zaměstnanec takové zákazy číst nebo si je bude pamatovat ze školení o BOZP, pokud toto vůbec proběhne, je bláhový. Co si naopak pamatovat bude, až mu lopata, kterou i přes radu staršího kolegy strčí do běžící míchačky, naseká.

V obecné rovině je tudíž namístě úvaha o deregulaci, jejíž základní linie by měla být: „každý musí při výkonu práce používat hlavu, kdo tak neučiní, musí nést důsledky svého počínání“.¹

¹ V podrobnostech blíže také srov. MORÁVEK, J. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (nejen) při stavebních pracích. In: STAŠA, J. – RAJCHL, J. (eds). *Sondy do stavebního práva*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy, 2018, s. 194–203.

Vztaženo k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, pakliže zaměstnanec bude vykonávat práci mimo místo, které zaměstnavatel má reálnou možnost z hlediska BOZP ovlivnit, nelze po zaměstnavateli požadovat, aby v plné šíři plnil veškeré povinnosti na úseku BOZP.

2.3 Odpovědnost

Právní úprava odpovědnosti v pracovněprávních vztazích by, podobně jako oblast BOZP, zřejmě měla být kriticky zhodnocena jako celek.

Jednak se v určitých případech nabízí prostor pro úvahy o solidární odpovědnosti, například u nově zaváděného institutu sdíleného pracovního místa ve smyslu ustanovení § 317a z. p., kterou prozatím právní úprava pracovněprávních vztahů nezná.²

Jednak by měl být reflektován fakt, že nese-li určitý institut, například právě výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, s sebou omezení řídicích možností na straně zaměstnavatele a z druhé strany větší autonomii v rozhodování na straně zaměstnance, zejména jde-li o místo a čas výkonu práce, musí zaměstnanec nést určitou tíhu odpovědnosti – typicky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odpovědnosti za pracovní úraz a nemoc z povolání, zejména ve vztahu k rizikům plynoucím z výběru času a místa výkonu práce, je-li v dispozici zaměstnance.

2.4 Další problematické aspekty

Vedle shora uvedeného je zde i řada dalších problematických aspektů, které mj. zdůraznila koronavirová krize.

Moderní technologie mění způsob výkonu práce a v mnohém ji mohou ulehčit. Poskytují větší volnost, nikoli však svobodu. Nabízí se vzpomenout rčení o dobrém sluhovi a zlém pánovi.

Permanentní připojení k pracovní schránce elektronické pošty, všudypřítomná dostupnost prostřednictvím mobilního telefonu, tedy *de facto* trvalá, byť virtuální, přítomnost na pracovišti přináší rozpad tradičního, generace budovaného schématu střídání pracovního a soukromého času. Jen málokdo má dostatečně silnou vůli a je schopen držet rozdělení tradičního denního rytmu. Obvykle pracovní a soukromý čas splývají v jedno.³ Tento rizikový aspekt se významně projevuje právě u výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Jaké bude mít tato skutečnost z dlouhodobého hlediska vliv na život a zdraví, přesně nevíme. Stejně jako nemáme úplně přesnou představu, jak se projeví v rodinném životě. Nelze vyloučit, respektive je to spíše pravděpodobné, že v obou případech může být dopad negativní.

² Blíže k tomuto srov. MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, č. 13–14, s. 488–494.

³ K tomuto v podrobnostech viz také například DOLOBÁČ, M. Technostres – ochrana duševního zdraví zamestnanca. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, či SZARKOVÁ, M. Psychosomatické poruchy ako zdroj úrazov v pracovnom procese. In: BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. Praha: Leges, 2017.

Tyto aspekty právní úprava nijak neřeší. V zahraničních úpravách,⁴ ale i u zdejších zaměstnavatelů s vyšší firemní kulturou, se však náznaky objevují. Příkladem je právo, respektive povinnost odpojení od zaměstnavatele. Jakási povinná doba „radiového klidu“.⁵

Závěrečné poznámky

Vedle dotčených oblastí je zde celá řada dalších pracovněprávních institutů, které vyžadují revizi kvůli technickým nebo sociálním změnám.

Příkladem za všechny budíž právní úprava rodičovské dovolené.

Při formulaci stávající právní úpravy se rodinou rozuměli manželé pečující o společné dítě. V posledních zhruba dvaceti letech však došlo k podstatné změně ve formách partnerského soužití. Je stále častější, že společně žijí osoby, které nejsou manželi, a pečují o dítě, jehož je rodičem pouze jeden z nich. S těmito situacemi se stávající právní úprava neumí obstojně vypořádat, když kupříkladu umožňuje poskytnout pracovní volno rodiči, který nemá dítě v péči a fakticky o něj ani pečovat nechce, kdežto partnerovi rodiče, který s dítětem žije ve společné domácnosti a má o dítě zájem skutečně pečovat a reálně o něj pečuje, pracovní volno poskytnout neumí.⁶

Příprava nových institutů a redefinice stávajících musí být prováděna komplexně. Komplexností přitom není míněna pouze komplexnost z hlediska právní úpravy pracovněprávních vztahů, nýbrž i odpovídající reakce zejména v oblasti sociálního zabezpečení a nejen v něm. To se často (bohužel relativně často) neděje.

Klíčem k úspěšnému provedení změn je komunikace, komunikace zejména Ministerstva práce a sociálních věcí s akademickou sférou a s aplikační praxí, která dnes schází.

Nejlépe to ukazuje již zmíněná novela zákoníku práce z letošního roku. Novela, k níž byla odborná veřejnost v minulosti značně, a nutno říci, že důvodně, kritická. A přesto byla přijata fakticky beze změn. Novela, jejímž faktickým jádrem je změna právní úpravy dovolené. Změna pětadvacet let fungujícího institutu, který nepůsobí žádné zásadní nespravedlnosti, což však neplatí o nově formulované úpravě, která je z řady hledisek vadná a přinese značné a zcela nedůvodné náklady. Novela, která až na drobné výjimky nijak nereaguje na skutečné potřeby aplikační praxe.⁷

Chce se věřit, že napříště se tato situace změní.

⁴ Viz například článek L2242-8 francouzského zákoníku práce, jehož prostřednictvím bylo s účinností od 1. 1. 2017 zavedeno pravidlo, dle kterého zaměstnanec u zaměstnavatele s více jak 50 zaměstnanci nemusí odpovídat na pracovní zprávy elektronické pošty po pracovní době. Za svou „pasivitu“ nesmí být zaměstnavatelem sankcionován. K tomuto v podrobnostech také viz ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0–24/7? In: BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtjej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018.

⁵ Blíže také srov. MORÁVEK, J. Změny tradičních institutů a institucí v době 4.0. a jejich reflexe v rámci pracovněprávní legislativy. In: BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Priemysel 4.0. a pracovné podmienky*. Praha: Leges, 2018, s. 35–48.

⁶ Blíže také srov. MORÁVEK, J. Ke změně některých sociálních paradigmat z hlediska právní úpravy pracovněprávních vztahů. In: KOLDINSKÁ, K. (ed.). *Pocta Věře Štangové*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2018, s. 97–104.

⁷ Blíže srov. například MORÁVEK, J. *Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo*, s. 488–494.

The Change of some Default Social Paradigms and its Reflection in the Legal Regulation of Labour Law Relationships and Social Security. Habilitation Lecture

Jakub Morávek

Abstract: The article focuses on changing trends in the dependent work is legislated, especially on the increased demand for home working during the COVID-19 pandemic. The author points out the shortcomings of the current legislation (organization of work, safety and health at work, liability, compensation for the use of the employee's own resources, etc.) and adds considerations about possible future directions. In this context, the author also considers other necessary changes in the legal regulation of labour relations and social security, which will bring the current legal regulation closer to the reality of the 21st century.

Key words: labour law, social security, home working, liability, safety and health at work