

Nová právna úprava domáckej práce a telepráce

Barancová, H.*

BARANCOVÁ, H.: Nová právna úprava domáckej práce a telepráce. Právny obzor, 105, 2022, č. 1, s. 3 – 18. <https://doi.org/10.31577/pravnyobzor.2022.1.01>

New regal Rregulation of domestic work and telework. The amendment to the Labour Code, which entered into force on 1 March 2021, brought about fundamental changes in the legal regulation of domestic work and telework. It changed not only the concept of domestic work and telework, its positive and negative definition, but also the content of domestic work. For the employers, the amendment to the Labour Code extended the scope of legal obligations and for the employees the scope of subjective rights. The rights and obligations of the employee and the employer in the performance of domestic work or telework depend mainly on the way of organizing working time. If the working time of domestic work or telework is scheduled by the employer, his/her interference in the way the employee performs work is significantly wider than in the scheduling of working time by the employee himself/herself, for which there are more deviations compared to the performance of „standard“ employment. In addition to their positive effects, new technologies and related digital forms of work have begun to blur the differences between an employee's work and family life. Therefore, for the first time, the legislator has regulated the employee's right to „disconnect“.

Keywords: Amendment to the Labour Code, Concept of Domestic Work, Concept of Telework, Concept of Household, New Obligations of the Employer, New Rights of the Employees, Actual Costs Incurred, Right to Disconnect

Úvod

Zákonom č. 76/2021 Z. z. s právnou účinnosťou od 1. marca 2021 bola Národnou radou SR prijatá novela Zákonníka práce s početnými legislatívnymi zmenami, z ktorých najvýznamnejšou je zmena doterajšieho právneho modelu domáckej práce a telepráce.

Už zavedenie mimoriadnej situácie a núdzového stavu v čase pandémie a s ním súvisiaceho prijatia podstatne širšieho právneho modelu práce vykonávanej z domácnosti zamestnanca v (§ 252b ZP) sa celkom jednoznačne ukázalo, že je potrebné urobiť aj zásadnejšie zmeny doterajšej právnej úpravy domáckej práce a telepráce v zmysle § 52 ZP.

* Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave.

** Príspevok bol pripravený v rámci riešenia výskumného projektu agentúry APVV Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa), zodp. riešiteľka: prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Aj dlhotrvajúcou pandémiou Covidu–19 sa niekoľkonásobne zvýšil počet domácich zamestnancov a telezamestnancov. Prevažujú pozitívne skúsenosti s výkonom domáckej práce alebo telepráce prostredníctvom moderných technológií. Širšie využívanie tohto právneho inštitútu zvýraznilo však aj niektoré trendy pri výkone závislej práce a zmenu základných schém výkonu závislej práce s využívaním nových technológií osobitne pri niektorých povolaniach.¹ Potrebu zmeny doterajšieho modelu domáckej práce a telepráce ukázala nielen pandémia Covidu–19, ale aj dynamicky postupujúca digitalizácia výrobných a pracovných procesov, ktorá priniesla mnoho nových pohľadov na atypické zamestnania.

Na situáciu spojenú s pandémiou Covidu–19 v roku 2020 v Slovenskej republike reagoval zákonodarca novelou Zákonníka práce zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a niektoré iné zákony, a popri dovtedy platnom modeli výkonu domáckej práce a telepráce podľa § 52 Zákonníka práce zakotvil aj model práce vykonávanej z domácnosti zamestnanca podľa § 250b ZP, ktorý na rozdiel od 52 ZP mal nielen odlišný právny základ, ale aj odlišný obsah. Sám zákonodarca v dôvodovej správe konštatoval, že práca z domácnosti zamestnanca v zmysle prechodného ustanovenia ZP v § 250b ZP nie je domáckou prácou a telepracou v zmysle § 52 ZP. Zavedenie nového právneho modelu práce z domácnosti zamestnanca počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu nevylučovalo popritom uplatňovanie domáckej práce a telepráce v zmysle § 52 ZP.

Zákonodarca prichádza s obsahovo rozšírenou právnou úpravou § 52 ZP predstavujúcou podstatne pozmenený právny koncept domáckej práce a telepráce, čo sa pretavilo do nového, relatívne rozsiahleho znenia ustanovenia § 52 ZP, ktorý má 12 odsekov.

1. Pojem domácka práca a telepráca podľa medzinárodných a európskych dokumentov

Domácka práca a telepráca sú rozšírené v prevažnej väčšine zahraničných právnych úprav. Ako atypické zamestnanie domácku prácu zakotvuje Dohovor Medzinárodnej organizácie práce (MOP) č. 177 o práci doma, podľa ktorého domácka práca pokrýva nielen prácu doma, ale aj prácu, ktorá je pravidelne vykonávaná kdekoľvek mimo pracoviska zamestnávateľa, a to buď doma, alebo na inom mieste, ktoré je iné ako pracovisko zamestnávateľa a ktorej výsledkom je produkt alebo služba požadovaná zamestnávateľom alebo tým, kto poskytuje vybavenie a materiál. Pritom ide o prácu, ktorá by mohla byť vykonávaná aj na pracovisku zamestnávateľa.

Takáto široká právna charakteristika domácej práce v citovanom dohovore MOP pripúšťa, aby predmetom domáckej práce alebo telepráce bol nielen výkon práce ako taký, ale aj výsledok práce, produkt alebo služba. To napovedá, že domácka práca by mohla byť v budúcnosti vykonávaná nielen v pracovnom pomere, ale aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, resp. aj v rámci iných nových hyb-

¹ MORÁVEK, J. Změna některých východzích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahu a sociálního zabezpečení. In *Právník*, 2021, č. 2, s. 136 a n.

ridných druhov pracovnoprávných vzťahov, ktoré vzniknú v budúcnosti hlavne pod vplyvom digitalizácie pracovných procesov.²

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 177 požaduje, aby domáckym zamestnancom boli poskytované základné sociálne práva, akými sú právo slobodne sa združovať, právo na ochranu pred diskrimináciou v zamestnaní, právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, právo na odmenu za vykonanú prácu, právo na sociálne zabezpečenie, prístup k vzdelávaniu a ochrana materstva. Domáckym zamestnancom musí byť tiež garantovaná zásada rovnakého zaobchádzania v existujúcom pracovnoprávnom vzťahu.

Na úrovni Európskej únie nie je upravený výkon domáckej práce. Teleprácu ako moderný pracovný vzťah upravuje Rámcová dohoda o telepráci, ktorú na úrovni EÚ uzatvorili sociálni partneri (UNICE, UEAPME, CEEP, ETUC) dňa 16. júla 2002 (ďalej len Rámcová dohoda o telepráci).

Za teleprácu považuje rámcová dohoda prácu, ktorú fyzická osoba vykonáva väčšinou na takom mieste, ktoré je mimo prevádzky zamestnávateľa a je iné ako tradičné miesto výkonu práce, a to pre zamestnávateľa alebo klienta s použitím telekomunikačných a informačných technológií ako podstatných prvkov práce. Cieľom dohody je zabezpečiť zamestnancom pracujúcim formou telepráce sociálnu bezpečnosť a obdobné práva a benefity ako ostatným zamestnancom, osobitne zásada rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ je povinný zamestnancom zabezpečiť rovnakú mzdu, rovnaký prístup k vzdelávaniu, kariérny postup v porovnaní so zamestnancami pracujúcimi v sídle zamestnávateľa.

Európska únia v predmetnej dohode týkajúcej sa telepráce zakotvuje základné pracovné podmienky výkonu telepráce. Zamestnávateľ by mal byť zodpovedný za ochranu života a zdravia zamestnanca pri práci, je povinný zabezpečiť a udržiavať potrebné vybavenie pracoviska zamestnanca a platiť dodatočné náklady na domácnosť zamestnanca, ktoré súvisia s výkonom práce telepráce doma.

2. Všeobecná charakteristika novej právnej úpravy domáckej práce a telepráca

Zo systematického zaradenia právnej úpravy domáckej práce a telepráce v § 52 Zákonníka práce (ďalej len ZP) vyplýva, že táto práca je zo strany zákonodarcu koncipovaná rovnako ako za predošlej pracovnoprávnej úpravy ZP ako závislá práca, ktorá sa vykonáva v pracovnom pomere. Domnievame sa, že nič nebránilo rozšíriť právny model domáckej práce a telepráce aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, čo by napokon zodpovedalo už existujúcemu smerovaniu aplikačnej praxe. Systematickým začlenením domáckej práce a telepráce do rámca pracovného pomeru aj po nadobudnutí účinnosti novely ZP dňa 1. marca 2021 zákonodarcu celkom jednoznačne vyjadruje, že domácka práca a telepráca v zmysle novokoncipovaného § 52 ZP je práca, ktorú zamestnanec vykonáva v pracovnom pomere, a nie v pracovnoprávných vzťahoch vykonávaných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (pozri hypotézu právnej normy v § 52 ods. 4 ZP). V aplikačnej praxi by si zmluvné stra-

² GALVAS, M. a kol. 2015. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2018, s. 275.

ny mohli už pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru síce dohodnúť podobné zmluvné podmienky, aké vyplývajú v zmysle § 52 ZP, ale ich pracovnoprávny vzťah by sa nespravoval podľa § 52 ZP.

Na nový právny koncept domácej práce a telepráce podľa § 52 ZP sa vzťahuje priama obmedzená pôsobnosť Zákonníka práce s taxatívnymi odchýlkami, ktoré zakotvuje § 52 ZP ods. 7 Zákonníka práce.

Ustanovenie § 52 ZP upravuje výkon domácej práce aj telepráce pod spoločným právnym režimom, aj keď pojem domácej práce na jednej strane a pojem telepráce na druhej strane nie sú v citovanom ustanovení ZP rovnako vymedzené.

V tejto súvislosti vzniká otázka, aký je rozdiel medzi domáckou prácou a telepracou, alebo otázka, či pojem „domácka práca“ je širším pojmom ako pojem „telepráca“, resp. či má zmysel rozlišovanie týchto pojmov najmä v spojitosti s dynamicky postupujúcou digitalizáciou pracovných procesov. V súvislosti s novým vymedzením pojmov „domácka práca“ a „telepráca“ sa ponúka aj otázka, ako odlišiť domácku prácu a telepracu od napr. pracovnej cesty, keď v oboch prípadoch ide o prácu, ktorú zamestnanec vykonáva mimo pracoviska zamestnávateľa.

3. Pozitívne vymedzenie pojmu domácka práca a telepráca

Na rozdiel od predchádzajúceho právneho stavu platného do konca februára 2021 ust. § 52 ZP inak vymedzuje pojem domácej práce a telepráce. *Domáckou prácou je v zmysle § 52 ods. 1 ZP práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa a vykonáva sa pravidelne v domácnosti zamestnanca v rozsahu ustanoveného pracovného času alebo časti ustanoveného týždenného pracovného času.* Ide napr. o situácie, v ktorých polovicu ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanec vykonáva na pracovisku zamestnávateľa a druhú časť ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanec vykonáva z domácnosti, alebo situácia, v ktorej je zamestnanec vo vzťahu k zamestnávateľovi právne viazaný domáckou prácou v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas, ktorému nekonkuruje iný pracovnoprávny vzťah k tomu istému zamestnávateľovi alebo k inému zamestnávateľovi.

Z pozitívneho vymedzenia domácej práce vyplýva, že domácka práca musí v zmysle § 52 ods. 1 ZP spĺňať potrebné právne charakteristiky.

Musí ísť o prácu, ktorá:

- sa pravidelne vykonáva mimo pracoviska zamestnávateľa;
- by mohla byť vykonávaná aj na pracovisku zamestnávateľa;
- sa vykonáva pravidelne z domácnosti zamestnanca;
- sa vykonáva na zmluvnom princípe, na základe pracovnej zmluvy.

Ak ide o pojem telepráce, okrem už uvedených znakov, ktoré platia pre pojem domácej práce, musia byť dané ešte dva kumulovane koncipované pojmové znaky.

Telepráca sa musí vykonávať:

- s použitím informačných technológií a súčasne
- pri výkone telepráce dochádza k elektronickému prenosu dát na diaľku.

Domácka práca môže mať právnu formu telepráce, ak sa takáto práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých pravidelne dochádza k elektronickému prenosu dát na diaľku. Novú pracovnoprávnú úpravu pojmu telepráce zákonodarca obohatil aj o ďalšie nové právne charakteristiky. Pre právnu kvalifikáciu telepráce nestačí, ak ju zamestnanec vykonáva s použitím informačných technológií (ktoré bez ďalšieho by bolo možné považovať za pracovný predmet či nástroj), ale pri vykonávaní takejto práce musí dochádzať k pravidelnému elektronickému prenosu dát na diaľku.

Rovnako ako pri pojme „domácka práca“ aj pojem „telepráca“ musí vykazovať pojmový znak *pravidelnosti výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa, v domácnosti zamestnanca* buď v rozsahu celého týždenného pracovného času, alebo časti týždenného pracovného času podľa dohody zamestnanca so zamestnávateľom. Súčasne, tak ako pri domáckej práci na ustanovený týždenný pracovný čas, aj pri telepráci musí ísť o závislú prácu, ktorá by sa *mohla vykonávať aj na pracovisku zamestnávateľa*.

Z už uvedeného pojmového vymedzenia domáckej práce a telepráce vyplýva aj vzťah medzi týmito pojmami, podľa ktorého každá telepráca je domáckou prácou, ale nie každá domácka práca je telepracou.

4. Negatívne vymedzenie pojmu domácka práca a telepráca

Negatívne vymedzenie pojmu domácka práca je premietnuté do § 52 ods. 2 ZP, ktorý za domácku prácu alebo telepracu nepovažuje prácu, ktorú zamestnanec vykonáva z domácnosti len príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním za predpokladu, že to umožňuje druh práce, akú zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy.

Negatívne vymedzenie pojmu domácka práca popri jej pozitívnom vymedzení sa nám javí ako nadbytočné. V oboch prípadoch ide o situácie, ktoré sú vylúčené z režimu domáckej práce už na samotnom právnom základe pozitívneho vymedzenia týchto pojmov podľa § 52 ods. 1 ZP, pretože ide o práce, ktoré nespĺňajú pojmový znak pravidelnosti. Ide o príležitostný charakter práce, ktorú zamestnávateľ občas umožní zamestnancovi ako určitý benefit, aj keď neexistujú mimoriadne okolnosti. Samotné mimoriadne okolnosti predstavujú náhodný, vopred neplánovaný výkon práce, ktorá spĺňa predpoklad jednorazovosti, pretože nejde o vopred plánovanú situáciu.

Ak sa práca zamestnanca vykonáva z domácnosti len výnimočne, nepravidelne alebo za iných mimoriadnych okolností, podľa nového znenia § 52 ZP nejde o domácku prácu, resp. telepracu. Napriek tomu však zákonodarca usúdil, že aj na takú prácu, ktorá nie je v zmysle § 52 ods. 1 domáckou prácou či telepracou, sa majú primerane uplatniť niektoré z výnimiek zakotvených v § 52 ods. 7 ZP, ktoré Zákonník práce predvída pre domácku prácu alebo telepracu.

Súčasne ZP počíta s tým, že zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu vzájomne dohodnúť aj inak, napr. môžu sa dohodnúť aj na takom modeli práce, ktorá sa síce nevykonáva pravidelne, ale účastníci si dohodnú širší než Zákonníkom práce predvídaný počet odchýlok v porovnaní s prácou, ktorá sa vykonáva pravidelne v domácnosti zamestnanca.

Zákonodarca s celkom jasným zámerom odlišuje domácku prácu či teleprácu, ktorá sa vykonáva pravidelne mimo pracoviska zamestnávateľa v celom alebo len v čiastočnom rozsahu týždenného pracovného týždňa, od takého výkonu práce, ktorá sa vykonáva v domácnosti len príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním, za predpokladu, že to umožňuje druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve.

A. Práca, ktorá by mohla byť vykonávaná aj na pracovisku zamestnávateľa

Predmetom domáckej práce alebo telepráce nemôže byť akýkoľvek druh práce podľa pracovnej zmluvy. Práca vykonávaná zamestnancom v režime domáckej práce a telepráce musí mať takú povahu, že sa síce vykonáva v domácnosti, ale takáto práca by sa mohla vykonávať aj na pracovisku zamestnávateľa. Ide hlavne o prípady vylúčenia terénnych prác, ak napr. zamestnávateľ má v predmete činnosti len výkon takýchto prác, čo vylučuje ich výkon v režime domáckej práce alebo telepráce. Uvedenou právnou charakteristikou pojmu domáckej práce zákonodarca hodlal odlíšiť nielen prácu, ktorá je predmetom pracovných ciest, ale aj závislú prácu, ktorá sa často vykonáva v domácnostiach zákazníkov zamestnávateľa.

Nová právna úprava domáckej práce a telepráce môže v aplikačnej praxi spôsobovať nemalé aplikačné problémy. Prudkým rozvojom domáckej práce a telepráce počas pandémie Covidu-19 mnohí zamestnávateľia zistili, že podstatná časť ich zamestnancov môže pracovať v právnom režime domáckej práce alebo telepráce. K tomu prispôbili aj priestory svojich pracovísk. Ak napr. mali priestory svojich pracovísk prenajaté, sledujúc svoje ekonomické záujmy zrušili svoje „kamenné“ pracoviská a tieto zanikli predajom alebo zrušením nájmu. V tejto súvislosti vzniká otázka, čo ak zamestnávateľ svoje pracovisko zredukuje na absolútne minimum, tak že prakticky nemá svoje stále pracovisko, ale len virtuálne sídlo. Išlo o prácu, ktorá sa z už uvedených hľadísk nemôže vykonávať na pracovisku zamestnávateľa, aj keby samotná povaha tejto práce umožňovala vykonávať ju aj na pracovisku zamestnávateľa.

B. Pravidelnosť vykonávania práce z domácnosti zamestnanca

Diferenciačná charakteristika „pravidelnosti“ či „nepravidelnosti“ výkonu práce v spojení s ďalšími charakteristikami domáckej práce a telepráce je veľmi podstatná.

Aj keď citované ustanovenie ZP presne nevymedzuje pojem pravidelnosti, možno ho vyvodiť aj z negatívneho vymedzenia domáckej práce v zmysle § 52 ods. 2 ZP, podľa ktorého za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa, ak to umožňuje druh práce vykonávaný zamestnancom. Deliacim kritériom právnej úpravy (aj podľa Rámcovej dohody EÚ o telepráci), kedy ide o domácku prácu, resp. teleprácu, a kedy nie, je otázka pravidelnosti výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa. Pravidelnosť neznamena, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého usta-

noveného (určeného) týždenného pracovného času. Domácka práca alebo telepráca sa môžu vykonávať aj v nižšom dohodnutom rozsahu týždenného pracovného času (napr. jeden, dva dni v týždni).

Ako posúdiť pojmový znak pravidelnosti v prípadoch, ak by sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodli, že zamestnanec môže, ale nemusí využiť prácu doma, alebo by sa dohodli, že prácu doma bude zamestnanec vykonávať raz do týždňa v deň, ktorý si sám zvolí? Na túto otázku neposkytuje zákonodarca dostatočnú odpoveď. Samotné vydanie vnútorného predpisu zamestnávateľa by nemuselo dať jednoznačnú odpoveď na uvedenú otázku. Preto sa vo vzťahu k aplikačnej praxi odporúča všetky bližšie podmienky výkonu domáckej práce a telepráce upraviť už pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Organizácia práce pri domáckej práci alebo telepráci, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a kontrola výkonu práce zamestnanca budú patriť v aplikačnej praxi k najobťažnejším problémom pri dojednávaní domáckej práce alebo telepráce.

C. Domácnosť zamestnanca v zmysle § 52 ods. 3 ZP – miesto výkonu práce

Za domácnosť zamestnanca na účely pojmu domáckej práce alebo telepráce v zmysle § 52 ods. 1 ZP sa považuje akékoľvek dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa. Ide o veľmi široké vymedzenie pojmu „domácnosť“ zamestnanca, pretože ním môže byť nielen akékoľvek dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa na území SR, ale aj v zahraničí, čo platí aj v prípade miestavýkonu práce, keď si sám zamestnanec určuje miesto výkonu práce, ak to umožňuje povaha práce.

Domácnosťou na účely domáckej práce a telepráce musí byť miesto, ktoré je iné ako priestory prevádzky zamestnávateľa (priestory zriadené zamestnávateľom). V zmysle novej právnej úpravy za výkon práce doma sa považuje aj miesto, ktoré si sám zamestnanec vyberie, ak to povaha práce umožňuje. Podľa dôvodovej správy k § 52 ZP takéto „dojednanie zmluvných strán nebude obsahovať konkrétne miesto výkonu práce, ale určenie, že miesto výkonu práce sa ponecháva na zamestnanca“.

Domnievame sa, že v tomto prípade ide o veľmi extenzívne pojatý pojem domácnosti, pretože § 52 ods. 3 ZP okrem skutočnej reálnej domácnosti zamestnanca umožňuje za domácnosť zamestnanca považovať aj akékoľvek iné dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa, nevylučujúc ani dohodnutie domáckej práce v zahraničí, resp. aj miesto kdekoľvek na zeme. ³ Takto široko koncipovaný pojem domácnosti na účely výkonu domáckej práce v zmysle § 52 ZP v aplikačnej praxi predvída nemalé aplikačné problémy napr. v prípadoch, ak sa zmluvné strany dohodnú, že výkon domáckej práce sa bude plne alebo len čiastočne vykonávať v zahraničí. Taký široký rozsah pojmu domácnosť zamestnanca, aj keď ho umožňuje dohovor MOP č. 177, bude v aplikačnej praxi vyvolávať problémy spojené so správnou formuláciou dohody o mieste výkonu práce v ponímaní podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy. Bolo by správne v takýchto situáciách, aby už samotná dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom

³ TKADLEC, M. Homeoffice dnes a zítra. *Soukromé právo*. 2020, č. 9, s. 8 a nasl.

o výkone domáckej práce alebo telepráce obsahovala miesto výkonu práce, ktoré si zvolí sám zamestnanec.

D. Zmluvný charakter domáckej práce a telepráce

Medzi základné spoločné právne charakteristiky domáckej práce a telepráce v zmysle § 52 ZP patrí ich výlučný zmluvný základ.⁴ Tento vyplýva aj z negatívneho vymedzenia pojmu domáckej práce, resp. telepráce v zmysle § 52 ods. 1 ZP. Na výkone domáckej práce alebo telepráce zamestnanec so zamestnávateľom sa majú vzájomne dohodnúť. Iniciatíva môže prísť aj priamo od zamestnanca, na ktorej základe zamestnávateľ súhlasí s výkonom domáckej práce alebo telepráce za predpokladu, že to povaha práce umožňuje. Takto pravidelne vykonávaná práca sa môže podľa nového právneho stavu vykonávať buď v pracovnom čase rozvrhnutom zamestnávateľom, alebo „samorozvrhovaním“ pracovného času samotným zamestnancom, na ktorý sa viaže široký večár odchýlok od „štandardného“ pracovného pomeru. Podmienka dodržania princípu zmluvnosti vyplýva aj zo samotného negatívneho vymedzenia pojmu domáckej práce, resp. telepráce v zmysle § 52 ods. 1 ZP.

Keďže na výkon domáckej práce a telepráce ZP vyžaduje právny základ pracovnej zmluvy (prípadne jej zmeny), pre právnu teóriu aj aplikačnú prax môže byť problémom, či dohoda zamestnanca so zamestnávateľom o domáckej práci alebo telepráci môže byť uskutočnená aj vo forme separátnej dohody popri pracovnej zmluve, alebo takáto dohoda účastníkov musí byť obsiahnutá priamo v pracovnej zmluve. Aj keď podľa nového právneho stavu dohoda o domáckej práci alebo telepráci má byť dohodnutá v pracovnej zmluve, nemožno vylúčiť ani separátnu dohodu účastníkov. Separátna dohoda zamestnávateľa a zamestnanca v takýchto situáciách by sa dala považovať za zmenu pracovnej zmluvy.

Ide najmä o prípady, ak by sa v priebehu trvania pracovného pomeru mal zmeniť status zamestnanca na domáckeho zamestnanca alebo telezamestnanca. Preto sa domnievame, že zmena statusu zamestnanca na domáckeho zamestnanca alebo zamestnanca vykonávajúceho teleprácu je podľa súčasného právneho stavu možná aj prostredníctvom zmeny pracovnej zmluvy, aj keď to ZP v § 52 výslovne nezakotvuje. Aj zmena pracovnej zmluvy môže byť relevantným právnym základom, v ktorej dôjde k modifikácii niektorej z obsahových náležitostí už existujúcej pracovnej zmluvy. Pretože by v týchto prípadoch išlo o zásah do zmluvných podmienok zamestnanca, takáto zmena by mala mať písomnú formu, čo vyplýva aj z § 54 ZP, podľa ktorého dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je po-

⁴ DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In *Právo, obchod, ekonomika*. VII. zborník príspevkov z vedeckého sympózia, 11. – 13. októbra 2017, Vysoké Tatry. Košice : UPJŠ v Košiciach 2017, s. 193 – 200; ŽUEOVÁ, J. Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In *Právo, obchod, ekonomika*. VII. zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. – 13. októbra 2017, Vysoké Tatry. Košice : UPJŠ v Košiciach, 2017, s. 311 – 318; SVOBODOVÁ, E. K právnym úpravám domáckych zamestnanců. In *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2006, č. 6; ŠUBRT, B. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. *Práce a mzda*. 2007, č. 8, s. 6.

vinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť v písomnej forme. Nedodržanie písomnej formy Zákonník práce však nesankcionuje neplatnosťou právneho úkonu (§ 17 ZP).

Zmluvné strany sa môžu dohodnúť, že status domáceho zamestnanca alebo zamestnanca vykonávajúceho teleprácu bude mať zamestnanec na neurčitý čas alebo na určitú dobu vychádzajúc z toho, že pracovný pomer ako taký možno zmluvnými stranami dohodnúť na neurčitý čas alebo na určitú dobu. Ak by išlo o dojednanie domáckej práce alebo telepráce na určitú dobu, takýto pracovný pomer by podliehal všetkým zákonným obmedzeniam ustanoveným v § 48 Zákonníka práce (napr. v prípade opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na určitú dobu).

Keďže domácku prácu a teleprácu možno vykonávať na ustanovený týždenný pracovný čas alebo na kratší týždenný pracovný čas, nové znenie § 52 Zákonníka práce umožňuje aj kombináciu práce vykonávanej na pracovisku zamestnávateľa a domáckej práce či telepráce vykonávanej v domácnosti zamestnanca vo vzťahu k tomu istému zamestnávateľovi. Ide o právne situácie, pri ktorých by zamestnanec podliehal voči tomu istému zamestnávateľovi dvojakému právnemu režimu, čím by sa mohla podstatne zvýšiť administratívna záťaž zamestnávateľa.

5. Formy domáckej práce alebo telepráce

Ustanovenie § 52 ZP zakotvuje odlišné právne následky pri výkone domáckej práce alebo telepráce v závislosti toho, či a ako zamestnávateľ sám určí výkon týždenného pracovného času alebo jeho časti (či sa takáto práca vykonáva napr. v rovnomernej či v nerovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase alebo v pružnom pracovnom čase), alebo domácka práca a telepráca sa v pracovnom pomere budú vykonávať tak, že si ju zamestnanec rozvrhuje sám. Použitie jedného, resp. druhého právneho konceptu závisí od dohody zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene v osobitnej dohode. Na výber niektorej z uvedených foriem domáckej práce a telepráce sa viažu rozdielne právne následky, pokiaľ ide o možnosť uplatnenia odchýlok podľa § 52 ods. 7 Zákonníka práce.

A. Rozvrhnutie pracovného času zamestnávateľom

Podľa nového právneho stavu zamestnávateľ má rozhodnúť o organizácii pracovného času. Ak výkon domáckej práce alebo telepráce organizuje zamestnávateľ spôsobmi upravenými v § 86 alebo § 87 Zákonníka práce, a to ako fixný pracovný čas alebo pružný pracovný čas, má relatívne širokú možnosť kontroly pracovného výkonu zamestnanca. Aj v tomto prípade ide o domácku prácu alebo teleprácu, ale v uvedenom právnom režime domáckej práce alebo telepráce sa nepoužijú široko koncipované odchýlky upravené v § 52 ods. 7 ZP.

Ak zamestnávateľ sám určuje a rozvrhuje pracovný podľa § 86, § 87, resp. aj § 88 ZP, na tento spôsob výkonu domáckej práce sa teda neuplatňujú odchýlky v rozsahu ustanovenom v § 52 odsek 7 ZP, pretože zamestnávateľ určuje časové rámce výkonu práce. Napríklad v prípade § 88 ZP aj pri voliteľnom pracovnom čase zamestnávateľ určuje

podmienky začatia a skončenia výkonu práce a podmienky maximálneho týždenného a denného pracovného času.

Právne dôležité je najmä dodržiavanie nepretržitého týždenného odpočinku a nepretržitého denného odpočinku. Z toho dôvodu v aplikačnej praxi často dochádza k nedodržiavaniu zákonných minimálnych dôb odpočinku v týždni, maximálneho týždenného pracovného času, ktoré garantujú nielen Ústava Slovenskej republiky, ale aj článok 31 ods. 2 Charty základných práv EÚ, smernica 1989/391/EHS o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, smernica 2003/88/EÚ o určitých aspektoch organizácie pracovného času, ako aj samotný Zákonník práce.

Nevyhnutnosť dodržiavania maximálnych zákonných limitov týždenného a denného pracovného času vyplýva aj z rozsudku Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-55/2018 (Deutsche Bank) zo 14. mája 2019. Podľa citovaného rozsudku Súdneho dvora EÚ vnútroštátna legislatíva (aj judikatúra) členského štátu EÚ, ktorá neukladá povinnosť zamestnávateľa zaviesť systém merania dĺžky pracovného času odpracovaného zamestnancom bez ohľadu na formu vykonávanej práce, je v rozpore tak s článkom 31 ods. 2 Charty základných práv EÚ, ako aj v rozpore so smernicou 1989/391/EHS a smernicou 2003/88/EÚ. Možnosť neuplatnenia článku 6 smernice 2003/88/ES o maximálnom týždennom pracovnom čase treba podľa Súdneho dvora EÚ vykladať veľmi reštriktívne, aby bolo možné garantovať dodržanie maximálneho týždenného pracovného času, a tým aj minimálnych limitov dôb odpočinku zamestnanca.

B. Samorozvrhovanie pracovného času na strane zamestnanca

Podľa nového právneho stavu početné odchýlky zakotvené v § 52 ods. 7 ZP pre domácku prácu a teleprácu platia v podstatne rozšírenom koncepte než pred novelou ZP len v prípadoch, ak si zamestnanec na základe dohody so zamestnávateľom sám rozvrhuje svoj týždenný pracovný čas.

Pri domáckej práci či telepráci formou samorozvrhovania pracovného času zo strany zamestnanca je zamestnanec zodpovedný za výsledok práce, a nie za spôsob organizácie pracovného času, ktorý vedie k pracovnému výsledku.

Pri samorozvrhovaní pracovného času samotným zamestnancom sa pri výkone domáckej práce a telepráce v zmysle § 52 ods. 7 ZP uplatní široký okruh odchýlok od „štandardného“ pracovného pomeru.

Pritom samorozvrhovanie pracovného času zo strany zamestnanca nebolo do účinnosti novej pracovnoprávnej úpravy podmienkou na uplatnenie takého široko koncipovaného okruhu odchýlok v porovnaní s prácou zamestnanca vykonávanou na pracovisku zamestnávateľa.

Ak zamestnávateľ súhlasí so „samorozvrhovaním“ pracovného času zamestnancom, nemôže zamestnancovi vstupovať do spôsobu výkonu práce, osobitne do rozvrhovania pracovného času. Na rozdiel od predchádzajúceho právneho stavu sa v citovanom ustanovení ZP rozšíril okruh odchýlok pri prestojoch, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ, ktoré sa môžu vyskytnúť aj pri domáckej práci alebo telepráci (napr. nedodanie podkla-

dov na výkon práce, pokazenie prideleného počítača) a taktiež pri prestojoch, za ktoré zodpovedá zamestnanec (napr. výpadok energie, pokazenie vlastného počítača).

V prípade, že si zamestnanec sám rozvrhuje týždenný pracovný čas:

- nebudú sa na neho uplatňovať ustanovenia ZP o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitého odpočinku v týždni a neprežitého denného odpočinku. Zamestnancovi, obdobne ako je to v prípade domáckej práce alebo telepráce podľa § 52 ZP, zamestnávateľ nerozvrhuje pracovný čas. Nemôže mu nariadiť, aby nepracoval skoro ráno alebo neskoro večer, resp. v sobotu a v nedeľu. Avšak v právnej praxi by zamestnávateľ mal vydať zamestnancovi konkrétne pokyny k výkonu práce;
- neuplatnia sa neho ustanovenia ZP o prestojoch zamestnávateľa s výnimkou tých, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ;
- zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci okrem náhrady mzdy pri úmrtí rodinného príslušníka;
- zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas, s výnimkou, ak by išlo o prácu nadčas alebo mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, za prácu vo sviatok, za prácu v nedeľu, za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce. V prípade uvedených mzdových nárokov sa môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť aj inak.

C. Domácka práca a telepráca na ustanovený týždenný pracovný čas' alebo na kratší pracovný čas

Na rozdiel od predchádzajúceho právneho stavu ZP výslovne zakotvuje, že domácka práca môže byť vykonávaná v rozsahu nielen ustanoveného týždenného pracovného času, ale aj kratšieho týždenného pracovného času. Závisí od zmluvných strán, aký rozsah výkonu domáckej práce či telepráce si vzájomne dohodnú v pracovnej zmluve. Ak by si zmluvné strany dohodli, že polovicu týždenného pracovného času bude zamestnanec vykonávať prácu na pracovisku zamestnávateľa a druhú polovicu týždenného pracovného času ju bude vykonávať ako domácku prácu alebo teleprácu, právne postavenie zamestnanca v takýchto prípadoch by sa spravovalo dvojakým právnym režimom. Jedna časť výkonu práce by sa spravovala „štandardnými“ ustanoveniami o pracovnom pomere a druhú časť výkonu práce zamestnanca by bolo potrebné podriaďiť pod domácku prácu alebo teleprácu vrátane taxatívne uvedených odchýlok podľa § 52 ods. 7 ZP. V prípade, že by sa tak stalo vo vzťahu k tomu istému zamestnávateľovi, aj pre zamestnávateľa by nebolo jednoduché v dvojakých právnych režimoch plniť príslušné povinnosti voči zamestnancovi.

6. Ďalšie nové povinnosti zamestnávateľa pri výkone domáckej práce a telepráce

Okrem povinností zamestnávateľa, ktoré platili ešte pred novelou ZP právne účinnou od 1. marca 2021, ZP výslovne zakotvuje povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť ochranu

osobných údajov zamestnanca. Túto povinnosť má zamestnávateľ aj v prípade, ak ide o nepravidelný výkon práce z domácnosti.⁵

A. Povinnosť úhrady preukázateľne zvýšených výdavkov pri výkone domácej práce alebo telepráce

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi pri výkone práce poskytnúť pracovné prostriedky na výkon domácej práce a telepráce. Táto povinnosť zamestnávateľa súvisí so samotnou právnou povahou závislej práce ako práce, ktorá sa vykonáva na náklady zamestnávateľa. Ak však zamestnávateľ nemôže túto povinnosť z rôznych dôvodov splniť, môže sa so zamestnancom dohodnúť o používaní vlastného pracovného nástroja, resp. prostriedku zamestnanca pri výkone domácej práce alebo telepráce. To samo osebe neznamená vznik povinnosti zamestnávateľa poskytnúť peňažnú náhradu za používanie vlastných pracovných prostriedkov zamestnanca. K tomu by bola potrebná osobitná dohoda medzi účastníkmi podľa § 145 ZP. Dohodu účastníkov v zmysle § 145 ZP možno považovať v prvom rade ako právny základ peňažnej náhrady za opotrebovanie vlastných prostriedkov zamestnanca pri výkone práce, ktorá sa v aplikačnej praxi často využíva v podobe poskytnutia paušálu bez potreby preukázania sumy vynaložených zvýšených nákladov na strane zamestnanca.

Pri novom modeli domácej práce alebo telepráce zákonodarca v samotnom § 52 ZP nepočíta s peňažnou náhradou za opotrebenie pri používaní vlastných pracovných prostriedkov zamestnanca pri práci. Pritom však ani neruší § 145 ZP, ktorý umožňuje poskytnutie peňažnej náhrady za použitie vlastných prostriedkov pri práci bez potreby preukázania, že boli skutočne vynaložené.⁶

Podľa novokoncipovaného § 52 ZP na základe vzájomnej dohody je zamestnávateľ povinný uhrádzať len preukázateľné zvýšené náklady zamestnanca spojené s používaním vlastného zariadenia, vlastných predmetov potrebných na výkon domácej práce alebo telepráce. Povinnosť náhrady preukázateľných nákladov pri výkone domácej práce alebo telepráce zamestnávateľ nemá, ak tieto prostriedky zamestnanec využíva pri práci bez jeho súhlasu.

Zvýšené náklady na výkon práce musia byť zo strany zamestnanca reálne vynaložené a súčasne zamestnávateľovi preukázané. O použití vlastných prostriedkov musí medzi účastníkmi existovať dohoda. Bez nej zamestnancovi nepatrí ani náhrada nákladov, ani náhrada škody na vlastných veciach, ktoré zamestnanec použil na výkon práce bez súhlasu zamestnávateľa. Predmetom dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom by mala byť aj otázka úhrady nákladov ako aj spôsob ich preukázania. Povinnosť preukázať zvýšené náklady má zamestnanec. Spôsob poskytnutia peňažnej náhrady zo strany zamestnávateľa novela ZP neupravuje. Zamestnávateľ nesmie poskytnutie skutočne vynaložených nákladov zahrnúť do mzdy zamestnanca, lebo takéto peňažné plnenie nie je podľa ZP súčasťou pojmu mzdy.

⁵ TKADLEC, M. Poznámka č. 3, s. 11.

⁶ MORÁVEK, J. Poznámka č. 1.

Aby v aplikačnej praxi mohol zamestnávateľ domáckemu zamestnancovi poskytnúť peňažnú náhradu za používanie vlastných prostriedkov pri práci nielen v zmysle § 52 ZP ale aj v zmysle § 145 ZP mal by so zamestnancom uzatvoriť nielen dohodu podľa § 52 ZP, ale aj dohodu podľa § 145 ZP.

B. Právo na „odpojenie“ pri výkone domáckej práce a telepráce

Uplatňovanie domáckej práce a telepráce v aplikačnej praxi má nielen prednosti, ale aj riziká – hlavne na strane zamestnanca. Rýchly rozvoj informačných technológií pri mobilnej práci vedie na jednej strane k uľahčeniu práce a poskytuje viac priestoru na spojenie pracovného a rodinného života, na druhej strane stála zastihnutelnosť zamestnanca môže nepriaznivo ovplyvňovať jeho čas odpočinku.⁷ Stála osobná disponibilita zamestnanca voči zamestnávateľovi môže, naopak, v praxi celkom zotrieť hranice medzi pracovným časom a časom odpočinku po práci, čo nepriaznivo ovplyvňuje optimálne spojenie pracovného a rodinného života.

Popri nesporných výhodách čelí domácky zamestnanec alebo telezamestnanec viacerým rizikám pri výkone práce, a to najmä v oblasti ochrany svojho súkromia, keď je často povinný byť v akomkoľvek časovom okamihu k dispozícii svojmu zamestnávateľovi.

Okrem iného aj z tohto dôvodu podľa nového právneho stavu má zamestnanec právo „na odpojenie“ od informačných technológií.⁸

Právo na odpojenie v zmysle § 52 ods. 10 ZP predstavuje právo zamestnanca nemať povinnosť byť k dispozícii zamestnávateľovi počas nepretržitého denného alebo týždenného odpočinku, počas dovolenky alebo sviatku. Ak zamestnávateľ nepožaduje byť k osobnej dispozícii u ostatných zamestnancov, ktorí nevykonávajú domáčku prácu alebo teleprácu, pripojenie sa u domáckych zamestnancov by bolo diskriminačné. Odmietnutie práce pri využití práva zamestnanca na odpojenie sa nesmie považovať za porušenie pracovnej disciplíny. Len v prípade, ak by takéto pripojenie bolo nevyhnutné, napr. by mohlo zamestnávateľovi spôsobiť závažnú škodu, pripojenie zamestnanca v týchto situáciách by bolo možné vykonávať napr. ako prácu nadčas s prislúchajúcim mzdovým zvýhodnením práce nadčas.

7. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa pri výkone domáckej práce a telepráce

Ide o špecifické povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom. Časť z nich vyúsťuje do obsahového rámca pracovnej disciplíny (napr. sankcie v prípade porušenia obmedzení používania technického vybavenia a programového vybavenia).

Podľa § 52 ods. 2 ZP je zamestnávateľ povinný prijať vhodné opatrenia, najmä nainštalovať a pravidelne udržiavať technické a programové vybavenie potrebné na výkon

⁷ JOUZA, L. Práve z domova – výhody a nevýhody. In *Bulletin advokacie*. [online]. Publikované 11. novembra 2017.

⁸ Tamtiež.

telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie. Je tiež povinný informovať zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení. Súčasne je povinný prijať opatrenia s cieľom predchádzania izolácie domáckych zamestnancov alebo telezamestnancov od ostatných zamestnancov a má vytvoriť také pracovné podmienky, ktoré ich nesmú znevýhodňovať v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami na pracovisku zamestnávateľa.

Ak by zamestnávateľ nerešpektoval povinnosť preventívneho predchádzania izolácie zamestnanca vo vzťahu k spoluzamestnancom, pri dlhšom výkone domáckej práce a telepráce by hrozilo aj riziko vzniku najmä psychických porúch paradoxne vo vzťahu k tým najusilovnejším zamestnancom, ktorí si sami nenastavia medze svojho pracovného výkonu, tak aby to zodpovedalo potrebám ich fyzického a duševného zdravia.

A. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a zodpovednosť za pracovné úrazy

Podľa nového právneho stavu zamestnávateľ sa pri výkone domáckej práce alebo telepráce nemôže zbaviť svojich povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, aj keď plnenie povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri domáckej práci alebo telepráci naráža v aplikačnej praxi na mnohé úskalia.⁹

Novela Zákonníka práce bližšie nekonkretizuje spôsob plnenia povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, aj keď reálny priestor na ich plnenie a kontrolu má veľmi obmedzený pri samorozvrhovaní pracovného času zamestnancom. Tento problém je o to dôležitejší, že porušenie pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci aj pri výkone domáckej práce a telepráce môže viesť k vzniku pracovných úrazov, ktorých preukázanie bude v aplikačnej praxi problematické.

Domnievame sa, že na takéto situácie by mal obzvlášť myslieť zamestnávateľ už pri uzatváraní pracovnej zmluvy a zmluvne upraviť konkrétne možnosti takejto kontroly v domácnosti, ak o to zamestnávateľ požiada.

Aktuálna situácia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci formou domáckej práce, resp. telepráce je zložitejšia aj v tom, že aktuálna legislatíva EÚ striktnie reguluje túto oblasť výkonu práce početnými smernicami, časti ktorej Súdny dvor priznal priamu právnu účinnosť.

B. Právo zamestnávateľa kontrolovať výkon práce zamestnanca

Vychádzajúc zo systematického začlenenia telepráce ako práce vykonávanej v pracovnom pomere vyplývajú aj pre zamestnávateľa práva a povinnosti voči zamestnancovi. Jednou z nich je povinnosť kontroly vykonávanej práce zo strany vedúcich zamestnancov.¹⁰ Akým spôsobom majú vedúci zamestnanci kontrolovať výkon v pracovnej

⁹ TKADLEC, M. Homeoffice dnes a zítra. In *Soukromé právo*. 2020, č. 9, s. 8 a nasl.

¹⁰ OLŠOVSKÁ, A. Atypické zamestnania. In *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009.

zmluve dohodnutej práce a následne pravidelne hodnotiť takúto prácu, ak ju zamestnanec uskutočňuje doma?

Zamestnávateľ podľa nového právneho stavu nemá dostatočné právne inštrumentárium na takúto kontrolu. Podľa slovenskej pracovnoprávnej úpravy by mal zamestnávateľ k dispozícii § 13 ZP, podľa ktorého ZP pripúšťa výnimky z práva na osobné súkromie, ak takéto zásahy zamestnávateľa sú uskutočnené na základe legality, legitimity a proporcionality a notifikačnej povinnosti zamestnávateľa voči zástupcom zamestnancov i samotným zamestnancom. S cieľom ochrany súkromného života musí mať zamestnávateľ súhlas zamestnanca s návštevou domácnosti, kde sa práca vykonáva v určitom, predtým dohodnutom čase a s predchádzajúcim oznámením. Niektorí zamestnávatelia sa však uspokojia len s kontrolou pracovného výsledku zamestnanca.

C. Právo zamestnanca na prehlbovanie kvalifikácie a právo nebyť izolovaný

Právo telezamestnanca na prehlbovanie kvalifikácie, ako aj právo nebyť izolovaný od ostatných zamestnancov výslovne zakotvuje Rámcová smernica z roku 2002 o telepráci. Prehlbovanie kvalifikácie zamestnanca môže mať rôzne formy, nielen prezenčné, ale aj digitálne. Právu zamestnanca nebyť izolovaný zodpovedá povinnosť zamestnávateľa predchádzať izolácii a umožniť mu, ak je to možné, vstup na pracovisko s cieľom osobného stretnutia s ostatnými zamestnancami.¹¹

Nová právna úprava domáckej práce a telepráce zakotvuje aj zákaz diskriminácie domáceho zamestnanca alebo telezamestnanca vo vzťahu k porovnateľným zamestnancom, ktorí pracujú v pracovnom pomere za štandardných podmienok na pracovisku zamestnávateľa.¹²

Záver

Ukazuje sa, že nová pracovnoprávna úprava domáckej práce a telepráce má popri pozitívnych hodnoteniach aj svoje „slabé miesta“. Nové formy a spôsoby práce pod vplyvom digitalizácie pracovných procesov poskytujú početné príklady svedčiace v prospech rozšírenia domáckej práce a telepráce nad rámec pracovného pomeru. Ide však aj o také situácie aplikačnej praxe, v ktorých obsah výkonu práce zamestnanca nespĺňa ani pojmové znaky závislej práce a práca sa vykonáva mimo rámca pracovnoprávnych vzťahov.¹³ Možnosť výkonu domáckej práce alebo telepráce ako závislej práce vykonávanej v rámci pracovnoprávneho vzťahu, resp. aj mimo neho ako výkon samostatne zárobkovej činnosti potvrdzuje aj aktuálna judikatúra Súdneho dvora EÚ. V právnej veci Allonby posudzoval Súdny dvor EÚ otázku možnosti výkonu pracovnej pozície docentky v odbore informačných technológií, ktorá pracovala na vysokej škole ako lektorka

¹¹ Tamtiež.

¹² BARANCOVÁ, H. (eds.) *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 275 a nasl.

¹³ Tamtiež.

formou samostatnej zárobkovej činnosti. Túto možnosť Súdny dvor EÚ pripustil s odkazom na absenciu právnych znakov závislej práce. Posudzovaná práca bola vysoko autonómna, takže zo strany fyzickej osoby mohla byť vykonávaná aj ako samostatná zárobková činnosť.¹⁴

Najmä vo vzťahu k niektorým kategóriám zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu vysokej náročnosti a samostatnosti a ktorá nedeterminuje prácu ostatných zamestnancov, by sa zamestnávateľa nemali obávať zmeniť právny status zamestnancov na domáckych zamestnancov, prípadne viac využívať teleprácu. Zamestnávateľ tieto menej štandardné formy pracovného pomeru by mal využívať najmä pri zamestnancoch, ktorým dôveruje a druh ich vykonávanej práce to dovoľuje. Zo strany zamestnávateľa je potrebné veľmi starostlivo dbať, aby predovšetkým pri telepráci nedochádzalo k porušovaniu zákona o ochrane osobných údajov.¹⁵

Literatúra

- BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Zborník z medzinárodnej konferencie. Praha : Leges, Právnická fakulta Trnavskej univerzity, 2017
- DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku. UPJŠ Košice, 2018, s. 16 – 35
- DOLOBÁČ, A. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca v judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva. In *Právo, obchod, ekonomika*. Zborník z vedeckého sympózia, UPJŠ Košice, 2017
- PORUBAN, A. Uberizácia a jej vplyv na pracovné právo. In *Zborník, Košické dni súkromného práva II*. Košice : UPJŠ Košice, 2018
- STRÁNSKY, J. K navrhované novelizaci pravidel práce z domova. In *Pracovní právo 2016*. Zborník príspevků z medzinárodni vědecké konference. Brno : Masarykova univerzita v Brne, 2017
- ŽUĽOVÁ, J. Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In *Právo, obchod a ekonomika*. VII. Zborník z vedeckého sympózia vo Vysokých Tatrách. Košice : UPJŠ Košice, 2017
- ŽUĽOVÁ, J. Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Praha : Leges, Právnická fakulta Trnavskej univerzity, 2017
- GREGUŠ, J. Právne aspekty domáckej práce a telepráce. In *Justičná revue*. 2017, 69, č. 4, s. 471 a nasl.
- TKADLEC, M. Homeoffice včera, dnes a zajtra. In *Súkromé právo*. 2021, č. 9, s. 8 a nasl.

¹⁴ C-256/01 (Allonby) z 13. januára 2004.

¹⁵ OLŠOVSKÁ, A. Atypické zamestnania. In BARANCOVÁ, H. (ed) *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009.