

COVID-19 a renesancia domáckej práce

Baranová, H.*

BARANOVÁ, H.: COVID-19 a renesancia domáckej práce. Právny obzor, 103, 2020, č. 4, s. 243 – 257.

COVID-19 and renaissance homeoffice. The current situation creates an optimal legal space for the renaissance of home office and telework for the coming years. The expansion of the material personal scope of home office and telework is fundamentally influenced by new technologies and the related digitization of work processes. A more massive expansion of the legal space for a broader understanding of home office and telework was also created by the abnormal situation associated with the coronavirus pandemics, to which the amendment to the Labour Code of 2. 4. 2020 responded. Author analyses the new labour law regulation of performing work from home under the influence of the coronavirus pandemics and, at the same time, she analyses the existing legal status of the general regulation of home office and telework provided in § 52 of the Labour Code. Through the analysis of foreign legal regulations as well as the anchoring of these institutes in the international law and in the EU law, she proposes ways to improve the legal model of home office and telework existing in the Slovak labour law regulation.

Key words: homeoffice, telework, working time, obstacles to work, occupational safety and health

1. Renesancia domáckej práce a telepráce v súčasnosti ¹

Zavádzanie nových technológií do výrobných a pracovných procesov prinieslo vznik širokého spektra nových foriem práce. Časť z nich sa vykonáva v rámci pracovnoprávných vzťahov, iné formy majú skôr znaky podnikania. Tretiu kategóriu nových druhov a spôsobov prác predstavujú hybridné formy, ktoré nevykazujú všetky právne charakteristiky závislej práce, ale nie sú ani podnikaním v zmysle Obchodného zákonníka alebo živnostenského zákona.

Digitalizácia výrobných procesov, ako aj koronakríza priniesla mnoho nových pohľadov na vytvorenie podstatne širšieho právneho konceptu domáckej práce a telepráce, resp. práce z domácnosti zamestnanca.

Na novú právnu situáciu spojenú s pandémiou koronavírusu zákonodarca reagoval novelou Zákonníka práce (ďalej aj ZP), a to zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa mení a do-

* Prof. JUDr. Helena Baranová, DrSc., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity, Trnava.

¹ 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 Oľšovská, PhD.

plňa Zákonníka práce a niektoré iné zákony (ďalej aj novela ZP), a popri doterajšom právnom modeli výkonu domácej práce a telepráce v zmysle § 52 Zákonníka práce (ďalej len ZP) upravil aj model práce vykonávanej z domácnosti zamestnanca, ktorý na rozdiel od § 52 ZP má nielen odlišný právny základ, ale aj čiastočne odlišný obsah. Sám zákonodarca v dôvodovej správe konštatuje, že práca z domácnosti zamestnanca nie je domácou prácou a telepracou v zmysle § 52 ZP. Zavedenie nového právneho modelu práce z domácnosti zamestnanca však nevyklučuje uplatňovanie domáckej práce a telepráce v zmysle § 52 ZP, pretože uvedené dva modely nie sú navzájom v alternatívnom vzťahu. Novelou ZP zakotvená práca z domácnosti zamestnanca je právne koncipovaná popri doteraz platnému právnom modelu domáckej práce a telepráce zmysle § 52 ZP. Masívne rozšírenie práce z domu vplyvom pandémie koronavírusu, či už podľa § 52 ZP alebo osobitne podľa novely ZP (§ 250b ods. 2 ZP) ako práce z domácnosti zamestnanca, vyžaduje z hľadiska potrieb aplikačnej praxe skúmať tieto právne modely atypickej práce nielen samostatne, ale aj vo vzájomnej súvislosti. Skúmanie domáckej práce a telepráce v zmysle § 52 ZP a práce z domácnosti zamestnanca v zmysle § 250b ods. 2 ZP by malo v budúcnosti viesť zákonodarcu k vzájomnému zosúladieniu týchto právnych modelov tak, aby zodpovedali predovšetkým aplikačnej praxi nielen novým technológiam digitálnej práce, ale aj výnimočným situáciám verejného zdravia, a súčasne nevyvolávali závažnejšie interpretačné problémy.

Pri budúcej optimalizácii modelu práce z domu podľa § 250b ods. 2 ZP, resp. domáckej práce podľa § 52 ZP sa ponúka aj relatívne bohatá prax niektorých iných zahraničných právnych úprav, ako aj právny rámec úpravy týchto atypických foriem práce v medzinárodnom pracovnom práve a v práve Európskej únie.²

Podľa Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 177 o práci doma/o domáckej práci (ďalej aj Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 177) pokrýva domáca práca nielen prácu doma, ale aj prácu, ktorá je vykonávaná kdekoľvek, a to buď doma, alebo na inom mieste, ktoré je iné ako pracovné miesto u zamestnávateľa a ktorej výsledkom sú produkt alebo služba požadovaná zamestnávateľom alebo tým, kto poskytuje vybavenie a materiál. Už uvedená relatívne široká právna charakteristika domáckej práce pripúšťa, že jej predmetom nie je len výkon práce ako taký, ale aj výsledok práce, produkt alebo služba. To napovedá, že takáto práca by mohla byť podľa ZP vykonávaná aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Dohovor Medzinárodnej organizácie č. 177 požaduje, aby zamestnancom pracujúcim doma boli poskytované základné sociálne práva ako iným zamestnancom, najmä právo slobodne sa združovať, právo na ochranu pred diskrimináciou v zamestnaní, právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, právo na odmenu za vykonávanú prácu, právo na sociálne zabezpečenie, právo na prístup k vzdelávaniu, právo na ochranu materstva a ďalšie (článok 4 bod 2).

² Telework in the European Union. 2010. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [online]. [cit. 2017-11-25]. Dostupné na internete: http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Reports%20and%20studies%20from%20EURDOFOUND/20110606-124753_EUROFOUND_Telework_EU_Jan10pdf.pdf.

Na úrovni Európskej únie *teleprácu* ako moderný atypický pracovnoprávny vzťah upravuje Rámcová dohoda o telepráci zo 16. júla 2002, ktorá však nemá vo vzťahu k členským štátom EÚ záväzný charakter.

Európska únia v rámcovej dohode o telepráci zakotvila základné pracovné podmienky výkonu telepráce. Zamestnávateľ by mal byť zodpovedný predovšetkým za ochranu života a zdravia zamestnanca pri práci. Je povinný tiež zabezpečiť a udržiavať potrebné vybavenie pracoviska zamestnanca a platiť dodatočné náklady na domácnosť zamestnanca, ktoré zamestnancovi vzniknú v súvislosti s výkonom telepráce.

Zaujímavým legislatívnym vývojom prešla úprava domáckej práce (telepráce) v Českej republike. Ustanovenie § 317 Zákonníka práce Českej republiky domácku prácu a teleprácu upravuje v samostatnej časti pod názvom: „Pracovnoprávne vzťahy zamestnanca, ktorý nepracuje na pracovisku zamestnávateľa.“³ Teleprácu upravuje pod širším názvom „práca na diaľku“. Samostatným systematickým začlenením domáckej práce a telepráce (práce na diaľku) a jej obsahovou zmenou platných odchýlok pri výkone domáckej práce a telepráce Zákonník práce Českej republiky „opustil“ predchádzajúci právny model domáckej práce a telepráce a viac sa priblížil k optimálnemu legislatívnemu stvárneniu výkonu domáckej práce a telepráce (práce na diaľku).⁴

Postavenie zamestnancov pracujúcich doma alebo pracujúcich na diaľku v § 317 ZP Českej republiky je upravené relatívne všeobecne tak, že títo vykonávajú dohodnutú prácu, a to mimo pracoviska zamestnávateľa, v pracovnom čase, ktorý si sami rozvrhujú podľa dohodnutých podmienok zamestnanca a zamestnávateľa.⁵

Domnievame sa, že aj po ukončení pandémie koronavírusu by sa domácka práca a telepráca mohla vykonávať aj na základe vzájomnej dohody účastníkov a za určitých podmienok výnimočne aj na základe jednostranného právneho úkonu zo strany zamestnávateľa, ktorého časová limitácia by bola priamo závislá od trvania výnimočných opatrení.

Samotná pandémia koronavírusu ukázala, že práca doma, resp. domácka práca či telepráca by mohli byť aj z hľadiska dlhodobých perspektív hospodárskeho vývoja priamo v Zákonníku práce upravené podstatne širšie. V tom najširšom slova zmysle by zahŕňala nielen prácu vykonávanú v rámci pracovného pomeru, ale aj prácu vykonávanú mimo pracovnoprávnych vzťahov, resp. iných druhov pracovnoprávnych vzťahov, ktoré v blízkej budúcnosti vzniknú vplyvom nových technológií. Pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov by bolo potrebné domácku prácu a teleprácu rozšíriť aspoň na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

2. Pojmy domácka práca a telepráca podľa právneho stavu *de lege lata*

Podľa platného právneho stavu v prípade domáckej práce ide o pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje.

³ § 317a ods. 1a a 2 návrhu zákona, ktorým sa mení zákon č. 262/2006 Sb., Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony.

⁴ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2015, s. 273.

⁵ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2015, s. 275.

Za teleprácu sa podľa platného právneho stavu považuje práca pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste v pracovnom čase, ktorý si rozvrhuje sám zamestnanec s použitím telekomunikačných a príslušných informačných technológií ako podstatných prvkov práce.

Rozdiel medzi domácou prácou a telepracou v zmysle § 52 ZP spočíva aj v ich odlišnom vymedzení. Pojem telepráca je vo vzťahu k domácej práci špeciálnym pojmom. Telepráca sa vykonáva použitím informačných technológií. Pojem domácej práce vo vzťahu k pojmu telepráce je podstatne širším pojmom, zahrnujúcim relatívne široký okruh prác, ktoré môže zamestnanec v pracovnom pomere vykonávať doma aj bez použitia informačných technológií.

Nie každá práca vykonávaná doma alebo na inom mieste dohodnutom so zamestnávateľom je domácou prácou alebo telepracou v zmysle § 52 ZP. Za domácu prácu alebo teleprácu § 52 ods. 5 ZP nepovažuje prácu, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že to dovoľuje druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva.

Domácka práca a telepráca majú však aj spoločné obsahové charakteristiky, aj keď nejde o identické právne pojmy. Nielen pri domácej práci, ale aj pri telepráci zamestnanec vykonáva prácu podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom mieste dohodnutom so zamestnávateľom. Ďalšou zo spoločných právnych charakteristík domácej práce a telepráce je, že pri oboch formách práce zamestnanec vykonáva prácu v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje.

Medzi základné spoločné právne charakteristiky domácej práce a telepráce v zmysle § 52 ZP patrí aj ich výlučný zmluvný základ.⁶

Zmena statusu zamestnanca na domáceho zamestnanca alebo zamestnanca vykonávajúceho teleprácu je podľa súčasného právneho stavu možná aj prostredníctvom zmeny pracovnej zmluvy. Pretože ide o relatívne dôležitý a zásadný 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 povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť v písomnej forme. Nedodržanie písomnej formy Zákonník práce 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 možno zmluvnými stranami dohodnúť na neurčitý čas alebo určitú dobu. Ak by išlo o dojednanie domácej práce alebo telepráce

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

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).

Ďalšou spoločnou právnou charakteristikou domáckej práce a telepráce v zmysle § 52 ZP sú rovnako formulované odchýlky od pracovného pomeru, ktorý sa vykonáva zvyčajne na pracovisku zamestnávateľa alebo na inom dohodnutom mieste, ak to dovoľuje druh vykonávanej práce.

Na domácku prácu aj teleprácu podľa § 52 ZP sa vzťahuje priama obmedzená pôsobnosť Zákonníka práce. Ustanovenie § 52 ZP upravuje výkon domáckej práce a telepráce pod spoločným a jednotným právnym režimom odchýlok od úpravy práce vykonávanej u zamestnávateľa.

Prečo zákonodarca tieto atypické formy práce podľa § 52 ZP napriek ich terminologickej rozdielnosti podriadil pod jeden právny režim spoločných odchýlok od typického pracovného pomeru s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa? Postup zákonodarcu možno odôvodniť najmä niektorými spoločnými právnymi charakteristikami domáckej práce a telepráce. Okrem výlučne zmluvného základu domáckei zamestnanci aj telezamestnanci si individuálne rozvrhujú pracovný čas. Zamestnávateľ nemôže v plnej miere uplatňovať svoje všeobecné dispozičné oprávnenie pri rozvrhovaní pracovného času. Zamestnanec je viac zodpovedný za výsledok práce, než za spôsob organizácie pracovného času, ktorý vedie k pracovnému výsledku. Najmä pri telepráci vzájomná technická komunikácia zamestnanca so zamestnancom umožňuje ešte širší a intenzívnejší rozsah kontroly zamestnávateľa v porovnaní so zamestnancom, ktorý pracuje na pracovisku zamestnávateľa, nielen z hľadiska reálneho využitia pracovného času, ale aj z hľadiska eventúálnych zásahov do súkromia zamestnanca.

2.1 Spoločné odchýlky domáckej práce a telepráce podľa § 52 ZP

Vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu alebo teleprácu v zmysle § 52 ZP nemôže zamestnávateľ uplatniť také isté nástroje kontroly práce ako vo vzťahu k tým zamestnancom, ktorí pracujú na pracovisku zamestnávateľa. Zamestnávateľ im síce z dôvodu osobitného miesta výkonu práce nerozvrhuje pracovný čas, je však zodpovedný za dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vykonávanej aj mimo jeho pracoviska aj v prípadoch, keď zamestnanec pri domáckej práci používa vlastné nástroje alebo náradie, ako aj v prípadoch hmotnej zodpovednosti vrátane zodpovednosti najmä za pracovné úrazy. Už sa za existujúceho právneho stavu sa môžu zamestnanec so zamestnávateľom dohodnúť o poskytovaní náhrady za ich opotrebenie, ktoré sa v aplikačnej praxi obvykle poskytuje vo forme paušálnej náhrady.

2.1.1 Pracovný čas

Právo na rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, nepretržitého denného odpočinku, nepretržitého odpočinku v týždni prislúcha zamestnancom.

V súvislosti so širokou mierou autonómie domáceho zamestnanca či telezamestnanca pri rozvrhovaní pracovného času sa závažným javí problém úpravy nepretržitého týždenného odpočinku a nepretržitého denného odpočinku. Ustanovenie § 52 ods. 1 písm. a) ZP výslovne neupravuje zákonné maximá pracovného času a s tým súvisiaci minimálny čas odpočinku. Aj z toho dôvodu v aplikačnej praxi často dochádza k nedodržaniu zákonných minimálnych dôb odpočinku v týždni, maximálneho týždenného pracovného času, ktoré garantuje 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 (ďalej aj smernica 1989/391/EHS), smernica 2003/88/EÚ o určitých aspektoch pracovného času (ďalej aj smernica 2003/88/EÚ), 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 každým 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, ako aj smernicou 2003/88/ES. 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 minimálne limity dôb odpočinku zamestnanca.

Prekračovanie maximálneho týždenného pracovného času, ako aj minimálnych dôb odpočinku by viedlo k nepriaznivým účinkom na zdravie zamestnancov a znamenalo by aj diskrimináciu zamestnancov pracujúcich formou telepráce či domácej práce vo vzťahu k porovnateľným zamestnancom pracujúcim na pracovisku zamestnávateľa.

Uplatňovanie domácej práce a telepráce v aplikačnej praxi má nielen prednosti, ale aj riziká hlavne na strane zamestnanca. Rýchly rozvoj informačných technológií ako podstatných pracovných prostriedkov pri mobilnej práci vedie na jednej strane k uľahčeniu práce a poskytuje viac priestoru na spojenie pracovného a rodinného života, na druhej strane stála zastihnuteľnosť zamestnanca môže nepriaznivo ovplyvňovať aj čas jeho odpočinku.

Popri nesporných výhodách telezamestnanec čelí viacerým rizikám pri výkone telepráce, a to najmä v oblasti ochrany súkromia a v oblasti pracovného času, keď je zamestnanec často povinný byť v akomkoľvek časovom okamihu k dispozícii svojmu zamestnávateľovi. Okrem iného aj z tohto dôvodu – podľa niektorých zahraničných právnych úprav – má zamestnanec právo „na odpojenie sa“ od informačných technológií.⁷

V záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci by bolo potrebné už v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec bude informačné technológie, ktoré používa pri práci, vypínať v určitom čase v záujme toho, aby nezasahovali do jeho práva na odpočinok po vykonanej práci.

⁷ Poznámka č. 3.

2.1.2 Prekážky v práci

Domáckym zamestnancom a telezamestnancom sa na rozdiel od všeobecnej úpravy ZP neposkytuje náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka. Obdobne, pokiaľ ide o prestoj ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa, tento sa nevzťahuje na domáckych zamestnancov a telezamestnancov.

2.1.3 Mzdové nároky domáckych zamestnancov a telezamestnancov

Domáckym zamestnancom a telezamestnancom neprislúcha mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

Zamestnávateľ a zamestnanec sa však môžu dohodnúť aj inak, ak je to v prospech zamestnanca.

3. 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 (sankcie napr. 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 telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa vlastné vybavenie. Zamestnávateľ je tiež povinný informovať zamestnanca tak o všetkých obmedzeniach používania technického a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení. Zamestnávateľ musí súčasne prijať opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii týchto zamestnancov od ostatných zamestnancov, a má vytvoriť také pracovné podmienky, ktoré ich nesmú znevýhodňovať v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami na pracovisku zamestnávateľa. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje nielen na vzťah k telezamestnancom, ale aj k zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu.

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

Pri výkone telepráce musí zamestnávateľ osobitne dbať, aby dodržiaval smernicu č. 1990/270/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami, ktorá bola prevzatá do právneho poriadku Slovenskej republiky nariadením vlády SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami.

Smernica, a tým aj nariadenie vlády 276/2006 Z. z., sa vzťahuje aj na telezamestnancov a iných domáckych zamestnancov. Podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ (rozhodnutie Súdneho dvora EÚ zo 6. júla 2000) z vecnej a osobnej pôsobnosti smernice sú vyňatí len zamestnanci, ktorí informačné technológie používajú len krátkodobo alebo v zriedkavých prípadoch. Z vecného hľadiska sú z pôsobnosti smernice vyňaté len tie mobilné zariadenia informačných technológií, pri ktorých má zobrazovacia jednotka buď podradnú funkciu, alebo sa používa len krátkodobo, a tým nepriaznivo neovplyvňuje zdravie zamestnanca. Judikatúra Súdneho dvora EÚ za pravidelné používanie informačných technológií považuje akékoľvek používanie, ktoré nie je krátkodobé. O krátkodobé používanie informačných technológií nejde, ak napríklad zamestnanec pri 35-hodinovom týždennom pracovnom čase používa informačné technológie 30-45 minút v priebehu pracovného dňa. Smernica 1990/270/EHS upravuje deväť požiadaviek pre zamestnávateľa týkajúcich sa prístroja so zobrazovacou jednotkou a klávesnice, štyri požiadavky, ktoré sa dotýkajú ostatných pracovných prostriedkov (napr. pracovného stola), šesť požiadaviek sa týka pracovného prostredia a tri požiadavky opisujú súčinnosť človeka s pracovnými prostriedkami.

Možno všeobecne konštatovať, že existujúca pracovnoprávna úprava poskytuje relatívne široký právny priestor pre zmluvnú voľnosť medzi zamestnávateľom a domáckym zamestnancom, resp. zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu alebo teleprácu. Aj napriek tomu, že domácka práca a telepráca sa podľa právneho stavu *de lege lata* majú uskutočňovať výlučne v pracovnom pomere, domnievame sa, že aj za súčasného právneho stavu Zákonník práce pri reglementácii dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vytvára určitý právny priestor na vzájomné zmluvné stváranie obsahu niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru tak, aby sa v niektorých smeroch viac priblížili k právnemu postaveniu zamestnanca v pracovnom pomere, predovšetkým vtedy, ak je to na prospech zamestnanca. Pracovné podmienky a podmienky zamestnania na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru by však nemali byť podľa existujúceho právneho stavu viac priaznivé v porovnaní s pracovnými a mzdovými podmienkami v pracovnom pomere.

Aj zo zahraničných pracovnoprávných úprav, najmä v spojitosti s rozvojom informačných technológií vyplýva, že nie sú vážnejšie dôvody, aby sa domácka práca či telepráca nemohli uskutočňovať okrem pracovného pomeru aj v rámci iných druhov pracovnoprávných vzťahov, napríklad aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.⁸ Nové formy a spôsoby práce pod vplyvom digitalizácie pracovných procesov poskytujú početné príklady v prospech rozšírenia domáckej práce a telepráce nad rámec pracovného pomeru. Ide o veľmi početné situácie z aplikačnej praxe, v ktorých obsah výkonu práce zamestnanca nesplňuje pojmové znaky závislej práce.⁹

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 Allon-

⁸ BARANCOVÁ, H. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 275-287.

⁹ Tamtiež.

by Súdny dvor EÚ posudzoval otázku možnosti výkonu pracovnej pozície docentky v odbore-informačných technológií, ktorá pracovala na vysokej škole ako lektorka 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 ako samostatná zárobková činnosť.¹⁰

Fakt, že domácku prácu ako aj teleprácu možno podľa právneho stavu *de lege lata* uskutočňovať len právnou formou pracovného pomeru, považujeme za podstatnú nevýhodu, o čom svedčia aj aktuálne mimoriadne legislatívne opatrenia prijaté v spojitosti s pandémiou COVID-u-19.

4. Pandémia koronavírusu a rozšírenie práce z domu

Súčasnú neľahké obdobie pandémie koronavírusu vyvolalo nevyhnutnosť masívneho rozšírenia práce z domu (home office), ktorú v novele ZP zákonodarca pomenoval ako prácu vykonávanú z domácnosti zamestnanca. Zamestnávateľa museli zo dňa na deň prejsť v širokej miere na prácu z domu. Súčasne mali možnosť nielen oni, ale aj samotní zamestnanci veľmi rýchlo si v praxi overiť výhody aj nevýhody práce z domu v porovnaní s výkonom práce na pracovisku zamestnávateľa.

Práca vykonávaná z domu prestala byť benefitom pre zamestnanca a na mnohých pracoviskách zamestnávateľa sa stala samozrejmosťou a z epidemiologických hľadísk aj nevyhnutnosťou. Už v krátkom čase po vypuknutí pandémie sa jednoznačne ukázalo, že práca z domu v mnohých druhoch prác je nielen možná, ale aj výhodná pre zamestnancov aj zamestnávateľov. Pre zamestnávateľov je práca z domu výhodná najmä z ekonomických hľadísk, a preto ju, ako predpokladáme, aspoň v právnej forme domáckej práce alebo telepráce podľa § 52 ZP budú využívať širšej miere aj po skončení pandémie koronavírusu.

Všeobecná charakteristika uskutočnených legislatívnych zmien v zákone č. 66/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a iné zákony, spočíva v tom, že ňou zavedené zmeny na jednej strane platia dočasne, počas pandémie koronavírusu, ale na druhej strane zákonodarca počíta s ich „aktivovaním“ aj v budúcnosti, vždy pri vzniku mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní (§ 250b ods. 1 ZP).

Touto novelou Zákonníka práce bola do obsahu Zákonníka práce včlenená nová jedenásta časť, ktorá v čase pandémie COVID-u-9 upravuje odchýlky od viacerých pracovnoprávnych inštitútov právnej úpravy obsiahnutej v prvej až desiatej časti ZP. Tieto relatívne široko koncipované odchýlky ako špeciálne ustanovenia majú prednosť pred všeobecnou pracovnoprávnou úpravou obsiahnutou v prvej až desiatej časti Zákonníka práce.

Okrem odchýlok od prvej až desiatej časti ZP novela ZP v § 250b ZP obsahuje aj osobitnú reguláciu právnych situácií, ktoré nemožno kvalifikovať ako odchýlku od prvej

¹⁰ C-256/01(Allonby) z 13. januára 2004.

až desiatej časti ZP (napr. problém jednostranného preloženia zamestnanca, právnu formalizáciu osobných prekážok v práci na strane zamestnanca). V týchto častiach ZP neexistuje doteraz všeobecná právna úprava, vo vzťahu ku ktorej by § 250b ods. 2 ZP bol osobitným ustanovením.

Odchýlky od prvej až desiatej časti ZP taxatívne zakotvené v § 250b ods. 2 ZP sa dotýkajú nielen výkonu práce z domácnosti zamestnanca, ale iných pracovnoprávných inštitútov, ktoré počas výnimočného stavu, mimoriadnej situácie a núdzového stavu ich čiastočne modifikujú, resp. dopĺňajú. Okrem práce z domácnosti zamestnanca sa zmeny súvisiace s novelou ZP v zmysle § 250b ods. 2 ZP dotýkajú aj prekážok v práci, dovolenky, zákazu výpovede zo strany zamestnávateľa, ale a iných pracovnoprávných inštitútov.

Nie všetky novelou ZP uskutočnené zmeny právnej úpravy ZP sú výslovne uvedené v § 250b ods. 2 ZP. V § 250b ods. 2 ZP výslovne zakotvené odchýlky od prvej až desiatej časti ZP sa však reálne dotýkajú aj iných pracovnoprávných inštitútov, akým je najmä zásada zmluvnosti v pracovnom práve vyjadrená v článku 2 Základných zásad ZP a tiež v § 54 ZP.

4.1 Nový model práce z domácnosti zamestnanca

Podľa § 250b ods. 2 písm.a) Zákonníka práce „*Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu je zamestnávateľ oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to umožňuje dohodnutý druh práce.*“ Podľa § 250b ods. 2 písm. b) Zákonníka práce aj sám zamestnanec si môže určiť tento dištančný spôsob práce zo svojej domácnosti, „*ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.*“

Osobitný právny model práce z domácnosti zamestnanca zákonodarca „ponúka“ po pri domácej práci a telepráci zakotvanej v § 52 ZP, ktorý je založený výlučne na zmluvnom základe.

Na rozdiel od pojmu domácka práca v zmysle § 52 ods. 1 ZP je pojem práce z domácnosti podľa § 250b ods. 2 ZP formulovaný podstatne užšie. Ide o prácu len z vlastnej domácnosti zamestnanca, nie z iného miesta dohodnutého so zamestnávateľom. Pritom pojem domácnosť zamestnanca novela ZP nevymedzuje. Vlastnú domácnosť zamestnanca možno priestorovo lokalizovať ako miesto, kde zamestnanec skutočne býva. Týmto miestom nemusí byť jeho trvalý pobyt. ZP neukladá zamestnávateľovi zisťovať miesto, v ktorom má zamestnanec domácnosť. Zákonodarca tým chcel tlmočiť, že jeho úmyslom je pojmovo-odlíšiť domácku prácu a teleprácu podľa § 52 ZP a prácu z domácnosti zamestnanca podľa § 250b ods. 1 písm. a) a b) ZP.

Práca z domácnosti zamestnanca nenapĺňa všetky definičné znaky domácej práce alebo telepráce ani podľa jej negatívnym spôsobom vymedzenia zakotveného v § 52 ods. 5 ZP, podľa ktorého o domácku prácu a teleprácu nejde v prípade, ak sa takáto práca vykonáva len príležitostne alebo za mimoriadnych okolností. Tým, že § 250b ods. 2 písm.

a) a b) ZP je špeciálnym ustanovením, má prednosť pred negatívnym vymedzením domáckej práce a telepráce podľa § 52 ods. 5 ZP.

Je právne významné skúmať najmä vzťah práce z domácnosti zamestnanca na základe jednostranného úkonu zamestnávateľa v zmysle § 250b ods. 2 písm.a) ZP a jeho právne následky na niektoré ďalšie pracovnoprávne inštitúty ZP, ktoré nie sú výslovne zakotvené v § 250b ods. 2 písm. a) ZP.

4.1.1 Jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca a zásada zmluvnosti v pracovnom práve

Ustanovenie § 250b ods. 2 písm. a) ZP o jednostrannom nariadení práce z domácnosti zamestnanca je výnimkou od zásady zmluvnosti v pracovnom práve vyjadrenej na viacerých miestach ZP, najmä v § 54 ZP, pokiaľ ide o dohodnuté zmluvné podmienky vykonávanej práce.

Zmena práce zamestnanca vykonávaná z pracoviska zamestnávateľa na prácu vykonávanú z vlastnej domácnosti zamestnanca na základe jednostranného nariadenia zo strany zamestnávateľa je jednostranným preložením zamestnanca na iné miesto výkonu práce. Povaha a obsah jednostranného nariadenia práce z domácnosti zamestnanca ako odchýlka zo všeobecnej právnej úpravy v prvej až desiatej časti ZP je preto relevantná nielen vo vzťahu k doterajšiemu právnomu modelu domáckej práce a telepráce podľa § 52 Zákonníka práce, ale tiež vo vzťahu k všeobecnej úprave zásady zmluvnosti v zmysle § 54 ZP.

Podľa § 54 ZP zmena zmluvných podmienok by mala byť uskutočnená v písomnej forme. Ustanovenie § 250b ods. 1 písm. a) ZP však zamestnávateľovi neukladá povinnosť uskutočniť zmenu pracovných podmienok v písomnej forme. Z hľadiska právnej istoty obidvoch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu by však bolo vhodnejšie túto zmenu uskutočniť v písomnej forme.

Aj keď v prípade § 250b ods. 2 písm. a) ZP ide o zákonnú výnimku zo zásady zmluvnosti v pracovnom práve, ktorá by mala platiť len dočasne, zákonodarca ju predpokladá aj v budúcnosti aktivovať v prípade vzniku mimoriadnej situácie, výnimočného alebo núdzového stavu súvisiaceho s verejným zdravím, akým je aj stav pandémie koronavírusu.

4.1.2 Jednostranné nariadenie práce z domácnosti a preloženie zamestnanca

Okrem dočasného vyslania zamestnancov na výkon práce do krajín v EÚ podľa § 5 ZP, ako aj dočasnej zmeny v pracovnej zmluve dohodnutého miesta výkonu práce pri pracovnej ceste Zákonník práce doteraz neustanovoval ďalšie zákonné možnosti jednostrannej zmeny miesta výkonu práce podľa uzavretej pracovnej zmluvy. Jednostranné nariadenie (príkaz) výkonu práce z domácnosti zamestnanca treba považovať za jednostrannú zmenu doterajšieho miesta výkonu práce, t. j. za preloženie zamestnanca.

Jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca je jednostranným právnym úkonom (§ 34 a nasl. Občianskeho zákonníka a § 17 ZP), lebo zo strany zamestnávateľa,

obdobne ako v prípadoch jednostranného preradenia zamestnanca, ide o prejav vôle zamestnávateľa, ktorý spôsobuje významné právne následky.

Jednostrannú zmenu miesta výkonu práce na základe jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa v § 250b ods. 2 písm. a) ZP považuje za právne korektné, aj keď nemá písomnú formu.

4.1.3 Jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca a jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu

Ak by sa prechodom zamestnanca na prácu z domácnosti popri zmene miesta výkonu práce zmenil aj obsah ním vykonávanej práce, popri preložení zamestnanca by išlo aj o jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu. Pričom § 250b ods. 2 písm. a) ZP neustanovuje, aby sa jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca vzhľadom na jeho špeciálnu právnu povahu uskutočnilo písomnou formou, čo platí aj v prípade, že si sám zamestnanec uplatní právo vykonávať prácu zo svojej domácnosti.

Zákonník práce v § 55 taxatívnym spôsobom ustanovuje dôvody jednostranného preradenia zamestnanca na inú prácu. Pritom jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu sa viaže k obsahu doteraz vykonávanej práce, nie k miestu doteraz vykonávanej práce, aj keď nemožno vylúčiť, že jednostranným nariadením práce z domácnosti zamestnanca súčasne dôjde aj k zmene obsahu doteraz vykonávanej práce.

Podľa § 55 ods. 4 ZP zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.¹¹

4.1.4 Jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru tvorí desiatu časť Zákonníka práce, vo vzťahu ku ktorej v zmysle § 250b ods. 2 ZP prednostne platí odchýlka spočívajúca v možnosti zamestnávateľa jednostranne nariadiť prácu z domácnosti zamestnanca, ale aj právnu nárokovateľnosť zamestnanca na výkon práce z jeho vlastnej domácnosti, ak to dovoľuje povaha vykonávanej práce a tomu nebránia vážne prevádzkové pomery na strane zamestnávateľa.

Za mimoriadnych epidemiologických podmienok v čase koronakrízy na pracovisku zamestnávateľa nesmeli byť prítomní nielen zamestnanci v pracovnom pomere, ale ani zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Ustanovenie § 250b ods. 2 ZP platí preto ako odchýlka nielen vo vzťahu k § 52 o domáckej práci a telepráci, ale aj vo vzťahu k dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a tým má prednosť pred § 223 a nasl. Zákonníka práce.

¹¹ Zákon č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov, zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Z praktických hľadísk by práca z domácnosti zamestnanca mohla byť aj po pandémie využívaná, najmä pokiaľ ide o dohodu o pracovnej činnosti, ako aj dohodu o brigádnickej práci študentov.

5. Ďalšie súvislosti vzťahu medzi právnym modelom domáckej práce a telepráce a práce vykonávanej z domácnosti zamestnanca

Výkon práce z domácnosti zamestnanca tak, ako ho poníma § 250b ods. 2 písm. a) a b) ZP, síce nie je identický s pojmom domáckej práce, resp. telepráce podľa § 52 ZP, ale domnievame sa, že okrem rozdielnosti v pojmoch „domácka práca“ a „telepráca“ a „práca vykonávaná z domácnosti zamestnanca“, vo fáze ich reálneho výkonu sa z veľkej časti obsahovo prekrýva.

Priebeh práce z domácnosti zamestnanca sa ani nemôže spravovať právnym režimom, aký platí pre zamestnancov, ktorí svoju prácu podľa pracovnej zmluvy vykonávajú na pracovisku zamestnávateľa. Priebeh výkonu práce z domácnosti zamestnanca v zmysle § 250b ods. 2 ZP by sa preto mal nad rámec odlišného právneho základu a obsahového vyjadrenia odchýlky v § 250b ods. 2 ZP v ostatnom spravovať § 52 Zákonníka práce. Ide najmä o uplatňovanie odchýlok, ako ich upravuje § 52 ods. 1 písm. a) až c) ZP. Rovnako ako domácky zamestnanec v zmysle § 52 ZP, tak aj zamestnanec pracujúci z vlastnej domácnosti v zmysle § 250b ods. 2 písm. a), b) ZP neplní všetky svoje právne povinnosti, ktoré by inak plnil, ak by pracoval na pracovisku zamestnávateľa. K spoločnej charakteristike týchto atypických foriem práce patrí aj skutočnosť, že rovnako ako pri práci vykonávanej z domácnosti zamestnanca, tak aj pri domáckej práci alebo telepráci v zmysle § 52 ZP zamestnanec pracuje veľmi autonómne, sám vo väčšine prípadov si rozvrhuje pracovný čas a často pracuje aj s vlastnými pracovnými prostriedkami. Ako inak by bolo možné predstaviť si reálny výkon práce z vlastnej domácnosti? Právo na vlastné rozvrhnutie pracovného času zo strany zamestnanca sa však nemusí absolútne prekrývať s jeho chápaním podľa § 52 ZP. Ustanovenie § 250b ods. 2 písm. a) a b) ZP zakotvuje odchýlku od § 52 ZP len v odlišnom – užšie koncipovanom mieste výkonu práce, pretože týmto miestom môže byť len vlastná domácnosť zamestnanca, a nie iné miesto dohodnuté so zamestnávateľom a navyše pod podmienkou, ak to umožňuje povaha vykonávanej práce. Táto osobitosť sa tým prenáša aj do pojmu „práca vykonávaná z domácnosti zamestnanca“. Ďalšia odlišnosť práce vykonávanej z domácnosti zamestnanca v porovnaní s § 52 ZP spočíva v inom právnom základe, ktorým môže byť nielen dohoda účastníkov, ale aj jednostranné nariadenie takejto práce.

Zamestnancovi pracujúcemu z vlastnej domácnosti obdobne, ako je to v prípade domáckej práce alebo telepráce podľa § 52 ZP, ťažko môže zamestnávateľ nariadiť, aby nepracoval skoro ráno alebo neskoro večer, resp. v sobotu a nedeľu. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi konkrétne pokyny k výkonu práce a zamestnanec ich v určenom čase má splniť.

Priamo z povahy takejto práce vyplýva, že zamestnancovi pracujúcemu z vlastnej domácnosti obdobne ako domáckemu zamestnancovi a telezamestnancovi podľa § 52

ZP by nemala prislúchať mzda za prácu nadčas či mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, za prácu v sobotu a v nedeľu, resp. mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu či mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Aj riešenie dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca by sa malo spravovať podľa § 52 ods. 1 písm. b) ZP.

Domnievame sa, že vo vzťahu k spoločným odchýlkam zakotveným v § 52 ZP nemá § 250b ods. 2 písm. a) a b) ZP špecifickú odchýlnu úpravu, ktorá by mu dávala prednosť pred § 52 ods. 1 ZP.

6. Úvahy de lege ferenda

Javí sa sporným, či zmeny zavedené novelou ZP, t. j. zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a niektoré iné zákony v podobe početných odchýliek od prvej až desiatej časti ZP boli nevyhnutné osobitne vo vzťahu k doterajšej pracovnoprávnej úprave domáckej práce a telepráce, ktorá je doposiaľ založená výlučne na zmluvnom základe. Doterajší právny model domáckej práce a telepráce v zmysle § 52 ZP predstavuje funkčný a súčasne relatívne voľný právny model, ktorý doteraz fungoval bez väčších problémov a mohol si nájsť uplatnenie aj v čase koronakrízy, napr. formou zmeny a doplnenia § 52 ZP.

Tým, že Zákonník práce prácu z domácnosti zamestnanca upravil mimo obsahového rámca § 52 ZP o domáckej práci a telepráci, vytvoril však na druhej strane do budúcnosti širší právny priestor na budúce legislatívne stvárnenie práce z domu aj v takých formách a druhoch prác, ktoré sa vykonávajú nielen v pracovnom pomere, ale aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to nielen pod vplyvom samotnej koronakrízy, ale aj pod vplyvom nových požiadaviek digitálnych foriem práce spojených s novými technológiami v pracovnom práve.

Bez ohľadu na prípadnú pandémiu v budúcnosti a opätovnú aktiváciu novej jedenásťtej časti ZP je diskutabilné, či je potrebné Zákonník práce „zaťažovať“ takým širokým diapazónom právnych pojmov, ako sú domácka práca, telepráca a práca z domácnosti zamestnanca, na vyjadrenie obsahovo obdobných právnych situácií. Aplikáčna prax by privítala nové, všeobecnejšie a širšie vymedzenie pojmu práce z domu či telepráce, aj s možnosťou jej jednostranného nariadenia vo výnimočných situáciách.¹²

Aj skúsenosti aplikačnej praxe, ktoré vziú v spojitosti s uplatňovaním § 250b ods. 2 ZP, zaiste pomôžu pri budúcich legislatívnych zmenách Zákonníka práce, aby bolo možné domácku prácu a teleprácu pojať obsahovo širšie, a to buď doplnením § 52 Zákonníka práce, alebo jej legislatívnym vyjadrením v samostatnej časti Zákonníka práce tak, ako sú domácka práca a práca na diaľku (telepráca) upravené v § 317 Zákonníka práce Českej republiky.¹³

¹² DOUŠOVÁ, J. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha : Wolters Kluwer, 2015, s. 132.

¹³ HŮRKA, P. a kol. *Zákonník práce a související ustanovení Občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozšir. vyd. Olomouc : ANAG, 2014, s. 630; BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. A KOL. *Zákonník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 1250.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H. a kol.: Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009
- BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo v digitálnej dobe. In BARANCOVÁ, H.:-OLŠOVSKÁ, A. (eds): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha : Leges, 2017, Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Právnickej fakulty TU v Trnave
- DOLOBÁČ, M.: Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca v judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva. In Právo, obchod a ekonomika, VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11.– 13. október, 2017, Vysoké Tatry. Košice : UPJŠ Košice, 2017
- DOLOBÁČ, M.: Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca. In BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha : Leges, 2017, Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Právnickej fakulty TU v Trnave
- GREGUŠ, J.: Právna úprava domáckej práce a telepráce v kontexte novely Zákonníka práce. In Sborník příspěvku z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2016: Zákonník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci. Brno : Právnická fakulta MU, 2017
- KADLUBINEC, V.: Právni úprava telepráce v Polské republice, In: Sborník Příspěvku z mezinárodní vědecké konference: Pracovní právo 2015: Sladování pracovního a rodinného života. Brno : Právnická fakulta MU, 2016
- MORÁVEK, J.: Prostředky moderní techniky a právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice. In BARANCOVÁ, H. –OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha : Leges, 2017, Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie PF TU v Trnave
- TOMŠEJ, J.: Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha : Wolters Kluwer, 2015. s. 150.
- TRELOVÁ, S.: Výkon práce pomocou informačno-komunikačných technológií a syndróm vyhorenia. In BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha : Leges, 2017, Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Právnická fakulta TU v Trnave
- ŽUĽOVÁ, J.: Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In Právo, obchod a ekonomika, VII. zborník príspevkov z vedeckého sympózia 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry. 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 Právnickej fakulty TU v Trnave. Praha : Leges, 2017