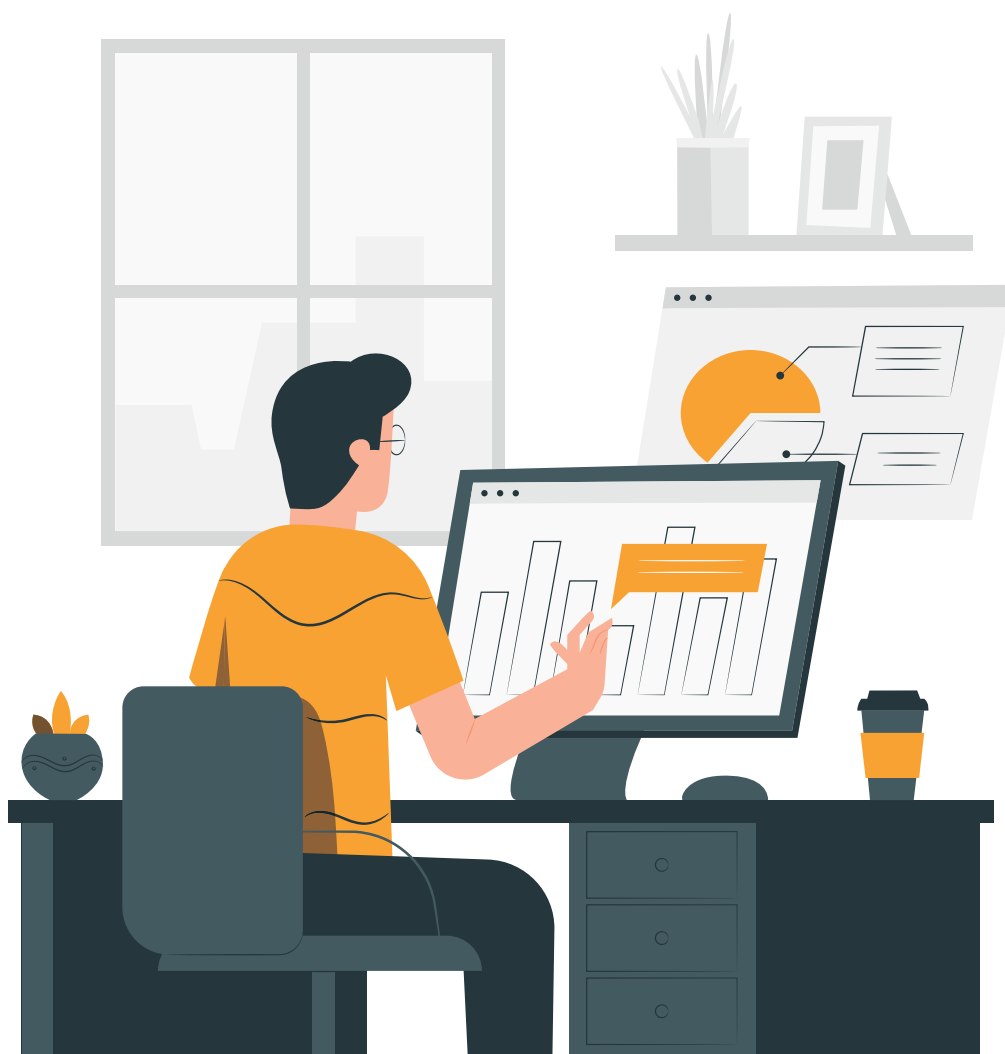




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Analýza legislativních opatření pro práci z domova ve vybraných zahraničních zemích



DigiKompetence | podpora a vzdělávání
pro výkon práce z domova

Komparativní analýza 5 zemí EU a České republiky v oblasti dalšího vzdělávání pro výkon práce z domova

Název projektu:	DigiKompetence - systémová podpora v oblasti dalšího vzdělávání pro výkon práce z domova www.digikompetence.cz
Registrační číslo projektu:	CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_020/0017234
Publikováno:	listopad 2023
Autor:	Mgr. Bc. Jakub Smutný
Grafická úprava:	Mgr. Anna Lhořanová

Toto dílo *Analýza legislativních opatření pro práci z domova ve vybraných zahraničních zemích* je licencováno pod licencí Creative Commons Uveďte původ 3.0 Česká republika.

Licenční podmínky navštivte na adrese <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/cz/>.

Obsah

Anotace	3
Klíčová slova	3
Úvod	4
1 Cíl analýzy	5
1.1 Metodologie analýzy a prameny.....	5
2 Legislativní exkurz do problematiky	7
2.1 Evropský legislativní rámec (EU rámec)	7
2.2 Legislativní rámec České republiky.....	10
3 Komparativní analýza vybraných zemí EU a ČR v kontextu právní úpravy práce na dálku a v oblasti dalšího vzdělávání pro výkon práce z domova ...	12
3.1 Úvodní kontext komparace, atributy a metodika	12
3.2 Spolková republika Německo.....	13
3.3 Slovenská republika	16
3.4 Belgické království.....	19
3.5 Španělské království	23
3.6 Portugalská republika.....	26
3.7 Česká republika	29
3.8 Přehled daných kritérií.....	34
3.9 Komparace zemí – závěry.....	36
Závěr	37
Prameny a použitá literatura	38

Anotace

Analýza představuje základní právní úpravu v oblasti výkonu práce na dálku a vzdělávání zaměstnanců v kontextu práce z domova a rozvoje jejich digitálních kompetencí a dalšího vzdělávání. Dále se zabývá komparací 5 zemí Evropské unie a České republiky s cílem popsat a porovnat předem daná kvalitativní kritéria s ohledem na jejich kvantitativní zastoupení. Závěr analýzy pak představuje konkrétní legislativní doporučení v České republice na základě získaných poznatků a samotné komparace.

Klíčová slova

Práce z domova, práce na dálku, home office, telework, rovnováha mezi osobním a pracovním životem, právo odpojit se, digitální kompetence, vzdělávání zaměstnanců, European Framework Agreements, komparace, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů

Úvod

Problematika práce z domova (pozn. v analýze bude použito i mezinárodně akceptované a používané označení „home office“ či „telework/teleworking“) je široce diskutovaným tématem a oblastí pracovněprávních vztahů, a to nejen v České republice a Evropské unii, ale prakticky i v celém globálně propojeném světě. Jakýmsi urychlením akcentace tohoto tématu byla celosvětová pandemie nemoci COVID-19, kdy se práce z domova stala novou normou a nutností. Byť z hlediska technického, IT a materiálního byla společnost na práci z domova prakticky připravena, tak naopak v kontextu právní úpravy práce z domova, vzdělávání ve vztahu k nástrojům práce z domova, samotných práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů v podstatě absentovala odpovídající právní úprava, resp. tato právní úprava byla nedostačující a často se věnovala pouze pracovněprávním vztahům výkonu práce přímo na pracovišti zaměstnavatele.

Zaměstnavatelům přinesla nutnost práce z domova technické, legislativní a provozní překážky, výzvy a obtíže, ale na druhou stranu se jim otevřely dosud neznámé či neřešené možnosti z hlediska péče o zaměstnance a nové ideje a postupy pro skloubení pracovního a soukromého života zaměstnanců.

Práce z domova je tak novým fenoménem a stává se novou normou v oblasti pracovněprávních vztahů. Řadě zaměstnanců umožňuje vykonávat práce, jež by kvůli lokalitě, své sociální situaci či jiným objektivním skutkovým okolnostem vykonávat nemohli. Zaměstnavatelům naopak umožňuje konkurenční výhodu na trhu práce při výběru a nábore zaměstnanců a současně snižuje provozní výpadky při výkonu práce ze strany zaměstnanců.

V současné době jde tedy o nový jev, který je třeba důkladně analyzovat a mapovat, legislativně upravit a hledat řešení de lege ferenda a pro futuro.

1 Cíl analýzy

Hlavním cílem analýzy je, v souladu se zadáním projektu z programu DigiKompetence, zhodnocení a důkladné popsání procesů podpory v oblasti dalšího vzdělávání, a to formou komparativní analýzy pěti zemí Evropské unie a České republiky¹. Pro tuto analýzu bylo zvoleno těchto pět států: Slovenská republika, Španělsko,² Spolková republika Německo, Belgie³ a Portugalsko⁴. Slovenská republika byla zvolena pro historickou a geografickou blízkost s Českou republikou, Španělsko pro svoji komplexní právní úpravu v oblasti práce z domova. Německo bylo vybráno pro geografickou blízkost a zejména ekonomickou propojenost s Českou republikou a jako jakýsi hegemon v rámci Evropské unie. Belgie byla zařazena pro svoje velmi progresivní a moderní pojetí a nástroje práce z domova. Portugalsko pak bylo zvoleno pro poměrně progresivní a aktivní přístup k analyzované problematice. Výběr zemí byl proveden na základě úvodní rešerše a aktuálních trendů v Evropské unii s cílem přinést maximální komplexitu informací a nástrojů pro tuto analýzu. Klíčovým atributem pro zvolení daných zemí byla míra participace při začleňování a implementace European Framework Agreement/Agreements⁵ do národní legislativy s ohledem na práci z domova. Pro posouzení míry participace daných zemí byly využity klasické empirické vědecké metody jako pozorování a syntéza informací.

Druhým cílem této analýzy je samotný popis legislativního rámce a právní úpravy práce z domova ve výše uvedených zemích včetně návrhů a legislativních iniciativ do budoucna. Součástí analýzy budou i konkrétní doporučení a návrhy pro právní prostředí České republiky. Budou přestavena a navržena konkrétní legislativní doporučení a postupy pro další rozvoj vzdělávání v oblasti práce z domova s konkrétními doporučeními v oblasti samotné legislativy a samotné právní úpravy práce z domova, včetně dalšího rozšíření a úpravy práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Dalším dílčím záměrem a cílem analýzy bude zkoumání systémových prvků a nástrojů (či návrhů jejich samotné tvorby) další edukace pro práci z domova včetně podpory ze strany dodavatelů programových vybavení, aplikací a SW nástrojů pro výkon práce z domova.

V neposlední řadě budou navržena konkrétní řešení a doporučení v rámci hlavních i dílčích cílů analýzy pro futuro a bude provedeno posouzení kvalitativních kritérií a jejich komparace.

1.1 Metodologie analýzy a prameny

Z hlediska využití metodologie je tato analýza komparativní studií, kdy jsou při komparaci využity obecné vědecké metody dle předem definovaných prvků a atributů,⁶ tj. komparace výše uvedených pěti zemí a České republiky z hlediska právní úpravy práce a míry participace na European Framework Agreement/Agreements a dalším vzdělávání v oblasti práce z domova. Současně budou aplikovány vědecké postupy jako analýza a syntéza informací, analogie, implementace a interpretativní případové studie.

1 Tj. všechny země vzájemně.

2 Oficiálně Španělské království.

3 Oficiálně Belgické království.

4 Oficiálně Portugalská republika.

5 Tento dokument bude popsán a analyzován dále v samotné analýze.

6 Tyto budou definovány a popsány v samotné hlavní části analýzy.

Analýza je členěna do tří tematických bloků. V první části budou představeny legislativní rámce Evropské unie a České republiky v oblasti práce z domova a dalšího vzdělávání pro výkon práce z domova. Následující blok bude věnován pěti vybraným zemím, kdy bude každému státu věnována samostatná podkapitola. V každé z těchto podkapitol bude popsána právní úprava práce z domova a podpory vzdělávání v této oblasti a její specifika pro danou zemi, včetně oblastí dílčích cílů této analýzy, a budou analyzována předem daná kvantitativní kritéria na základě jejich kvalitativního zastoupení. Další část analýzy bude věnována samotné komparaci výše uvedených zemí. V závěrečných podkapitolách budou představena konkrétní doporučení a nástroje pro implementaci do českého právního prostředí a navrženy nástroje de lege ferenda.

V analýze budou využity veřejně dostupné zdroje, zejména právní předpisy nacionální (ČR) a supranacionální (EU) úrovně, odborné publikace, legislativní návrhy, závěry a výstupy odborných a vědeckých pracovních skupin a zájmových organizací, zprávy z tištěných médií –zejména reporty a analýzy mezinárodních organizací, státních úřadů a úseků, legislativních komisí, think tanků a neziskových organizací. Dále budou využity zprávy z internetových médií, současně i indexy vydávané nezávislými instituty a sociometrické ukazatele. Také bude čerpáno ze zdrojů a prací zejména zahraničních autorů – analýzy, články, reportáže, statistiky apod.

2 Legislativní exkurz do problematiky

2.1 Evropský legislativní rámec (EU rámec)

V Evropské unii existuje celé řada právních předpisů a doporučení v oblasti úpravy samotné práce z domova a úpravy dalšího vzdělávání v segmentu práce z domova. Tato podkapitola se bude věnovat představení a analýze tohoto evropského legislativního rámce.

V jurisdikci Evropské unie existuje celá řada právně závazných, ale i nezávazných předpisů a právních rámců. Evropské rámcové dohody (oficiálně v originále European Framework Agreements) jsou zásadní skupinou těchto dokumentů v oblasti zaměstnanosti, sociálních práv, práv a povinností mezi zaměstnavateli a zaměstnanci včetně úpravy práce na dálku. Jedná se o rámcové dohody (někdy označované i jako rámcové smlouvy), jež tedy právně neupravují konkrétní detaily, ale stanovují obecný právní rámec dané problematiky a práv a povinností účastníků (adresátů) těchto dokumentů, kdy tato práva a povinnosti jsou často transponovány právními instrumenty daných členských států Evropské unie. Tyto rámcové dohody jsou uzavírány v kontextu a z právního titulu článků 154 a 155 Smlouvy o fungování Evropské unie⁷. Zmíněné články stanovují, že Evropská komise před předložením návrhů z oblasti sociální politiky konzultuje se sociálními partnery možné zaměření akcí EU. Sociálními partnery se zde rozumí hlavně zástupci evropských zaměstnanců (odborů) a zástupci zaměstnavatelů. Zástupcem zaměstnanců je Evropská odborová konfederace (ETUC) a zástupcem zaměstnavatelů jsou tři subjekty (oficiálně uznané Evropskou komisí), konkrétně: BusinessEurope (lobbistická skupina zastupující podniky všech velikostí), Evropská asociace řemesel, malých a středních podniků (SMEunited) a SGI Europe (evropské sdružení zastupující podniky poskytující služby obecného zájmu bez ohledu na jejich vlastnictví nebo status).

Během existence výše uvedených sociálních aktivit bylo historicky uzavřeno několik rámcových dohod, jež se týkají práv zaměstnanců, a to i v oblasti práce na dálku a edukace v této oblasti. Pro předmět této analýzy jsou z hlediska historického exkurzu relevantní zejména rámcové dohody uzavírané od roku 2002. Jedná o tzv. autonomní rámcové dohody, kdy implementaci těchto dohod zastřešují samotní sociální partneři. Konkrétně zmíníme rámcovou dohodu o práci na dálku z roku 2002⁸, rámcovou dohodu o pracovním stresu z roku 2004⁹, rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti z roku 2007¹⁰ a rámcovou dohodu o inkluzivních pracovních trzích z roku 2010¹¹.

Pro práci z domova a vzdělávání v této oblasti bylo stěžejní uzavření rámcové smlouvy o práci na dálku dne 16. 7. 2002¹². Jde o jakýsi základní stavení kámen pro budoucí (a i aktuální) právní snahy o kodifikaci a úpravu pracovněprávních vztahů ve výše uvedené sféře. Byť předmětná dohoda není právně vymahatelná (závazná), stanovila základní principy a mechanismy práce na dálku. Práce na dálku je zde definována jako práce, kterou vykonává zaměstnanec za pomoci informační technologie z místa, jež není pravidelným pracovi-

7 Dříve Smlouva o založení Evropského společenství – a ještě dříve označována jako tzv. Římské smlouvy. Finální název Smlouva o fungování Evropské unie je používán od roku 2009, kdy byla ratifikována tzv. Lisabonská smlouva. Výše uvedená smlouva představuje jeden ze dvou klíčových dokumentů, na němž stojí Evropská unie.

8 V originále Framework Agreement on Telework.

9 V originále Framework Agreement on Work-Related Stress.

10 V originále Framework Agreement on Harassment and Violence at Work

11 V originále Framework Agreement on Harassment and Inclusive Labour Markets

12 Signatáři dohody byli právě čtyři oficiální sociální partneři.

štém zaměstnavatele, tj. z místa zvoleného zaměstnancem. Dohoda zakotvuje elementární princip právní rovnosti, tj. že práva a povinnosti zaměstnanců pracujících na dálku musí být stejná jako práva a povinnosti zaměstnanců pracujících z pravidelného pracoviště zaměstnavatele. Dohoda současně ve svém článku 7 upravuje závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci příslušné technické a věcné vybavení pro práci na dálku, včetně příslušného softwarového vybavení. Zároveň je důležité, že zaměstnavatel by měl být povinen zajistit zaměstnancům pracujícím na dálku příslušné zaškolení s pracovními nástroji pro tento druh práce, včetně průběžného vzdělávání zaměstnanců v této oblasti.

Výše uvedené rámcové dohody byly na dlouhou dobu posledními normativními a závazkovými iniciativami v oblasti práce z domova. Záleželo tedy vždy na jednotlivých státech Evropské unie, zda a jak práva a povinnosti práce z domova upraví, na rozdíl např. od Spojených států amerických, kde je upraven home office na federální úrovni¹³ již od roku 2010 a současně existuje i právní úprava v některých jednotlivých státech americké federace.¹⁴

Po téměř dvě dekády tak i přes iniciativu sociálních partnerů nebyl koncepčně přijat závazný a ve členských státech EU přímo aplikovatelný evropský právní předpis v oblasti práce z domova a nástrojů a přístupů k prostředkům vzdělávání pro výkon práce z domova. Jedinými aktivitami v členských státech Evropské unie byly úpravy a novely předpisů v oblasti pracovního práva, které však byly upraveny obecně a konkrétní a taxativní práva a povinnosti zaměstnanců pracujících na dálku nebyly speciálně kodifikovány.

Jak je již zmíněno výše, pandemie nemoci COVID-19 takřka přes noc změnila přístup sociálních partnerů a institucí EU k práci z domova. Dne 21. 1. 2021 byla schválena legislativní iniciativa Evropského parlamentu,¹⁵ která vyzývala Evropskou komisi k přijetí předpisu, jenž by zaměstnancům pracujícím digitálně umožnil právo „odpojit se“.¹⁶ Současně byla v bodech 23 a 24 výše uvedeného dokumentu upravena výzva Evropské komisi, že všechny činnosti v oblasti distanční odborné přípravy a vzdělávání musí být rovněž započítávány jako pracovní činnost a nesmí probíhat během přesčasů nebo volných dnů bez odpovídající náhrady. Současně byl zdůrazněn význam podpory individuálních školení zaměřených na zlepšení dovedností v oblasti IT u všech pracovníků, a zejména osob se zdravotním postižením a starších kolegů, s cílem zajistit kvalitní a efektivní výkon jejich práce. Tato výzva k dalšímu zajištění přístupu zaměstnanců k digitálnímu vzdělávání byla/je pro další kodifikační iniciativu EU zásadní.

Současně dne 22. 3. 2021 Evropská odborová konfederace vydala na Tripartitním sociálním summitu stanovisko, že vzdělávání v oblasti nástrojů práce z domova je naprosto zásadní vzhledem k budoucímu ekonomickému úspěchu EU, a to nejen kvůli pandemii COVID-19, ale i s ohledem na demografický vývoj zemí evropské sedmadvacítky a s přihlédnutím ke stárnutí populace a k vyššímu počtu seniorů v budoucnu.¹⁷ Dle Evropské odborové konfe-

13 Telework Enhancement Act of 2010 [online]. [cit. 31.5.2023] Dostupné z: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-111publ292/pdf/PLAW-111publ292.pdf>.

14 Např. Georgia, Virginie, Havaj, Oregon, Minnesota.

15 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se č. 2019/2181(INL) 2021 [online]. [cit. 31.5.2023] Dostupné https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html. Pro bylo 472 poslanců, 126 proti a 83 se zdrželo hlasování.

16 Pojem „odpojit se“ se stal oficiálním termínem. Jde o tzv. právo odpojit se – right to disconnect.

17 ŠTYGLEROVÁ Terezie. Do poloviny století bude o polovinu více seniorů. *Statistika & my – magazín Českého statistického úřadu* [online]. Český statistický úřad, 2011 [Citace 20.6.2023]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2019/02/27/do-poloviny-stoleti-bude-o-polovinu-vice-senioru/>.

derace je vzdělávání v oblasti práce z domova a celková digitalizace práce a pracovního trhu naprosto klíčová pro začleňování stále většího počtu seniorů na pracovní trh. Současně je rozvoj těchto kompetencí velice významný pro osoby se zdravotním postižením, osoby samoživitele či osoby na rodičovské či mateřské dovolené. Právě účinný a efektivní systém práce z domova včetně podpory cíleně zaměřeného vzdělávání v kontextu nástrojů práce on-line¹⁸ představuje přímou podporu tohoto záměru.

Současně byla v mezidobí na podkladě legislativní iniciativy Evropského parlamentu a Rady EU přijata a schválena Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Směrnice má za cíl pomoci určitým skupinám osob k lepšímu sladění pracovního a soukromého života. Jedná se zde o osoby, které jsou rodiči anebo pečujícími osobami (např. o zdravotně postižené rodinné příslušníky a osoby). Právě v definici této směrnice¹⁹ je upravena i definice pružného uspořádání pracovní doby. Je stanovena povinnost pro členské státy EU, aby zaměstnanci pečující o děti do určitého věku měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče.²⁰ Je rovněž zakotvena povinnost zaměstnavatelů umožnit těmto skupinám zaměstnanců práci z domova a zajistit jim patřičné nástroje a vzdělávání v oblasti práce s nástroji teleworkingu. Tato právní úprava umožňuje členským státům EU a jednotlivým zaměstnavatelům v regionu EU poměrnou volnost ve volbě nástrojů práce z domova, včetně patřičného vzdělávání v této oblasti. Nicméně text směrnice v sobě pro svou přílišnou obecnost nese riziko, že umožní relativně vágní transpozici do jednotlivých národních jurisdikcí, kdy hrozí, že zaměstnancům nebudou tyto nástroje řádně poskytnuty a současně zde nebude probíhat kvalitní a účinné vzdělávání v oblasti digitálních kompetencí a práce z domova. Zejména rozvoj „digitálního“ know-how u zaměstnanců je pro účinnou a efektivní práci z domova naprosto stěžejním. Tato směrnice byla konkrétně transponována do právního řádu ČR,²¹ kde se její vágnost projevila v samotné novele zákona č. 262/2006. Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a míra participace na European Framework Agreements není úplná. Obecnost a vágnost výše uvedené směrnice se ukazuje zejména v tom, že rozvoj digitálních kompetencí není v novelizovaném zákoníku práce upraven explicitně, resp. ne specificky. Dále nebyla dostatečně reflektována povinnost zaměstnavatele zajistit vzdělávání zaměstnanců v oblasti rozvoje digitálních kompetencí – viz absence novelizace ustanovení § 227 zákoníku práce.²² Současně vlivem příliš obecné právní úpravy ve výše zmíněné směrnici nebyla ani blíže upravena problematika sociální izolace zaměstnanců pracujících na dálku.²³

V oblasti podpory vzdělávání pro výkon práce na dálku a rozvoje digitálních kompetencí byl z iniciativy Evropské unie přijat dne 30. 9. 2020 Akční plán digitálního vzdělávání (2021 až 2027).²⁴ Předně se zaměřuje na digitální vzdělávání ve školách a na vzdělávání samotných lektorů těchto kompetencí, kteří mohou být do budoucna využiti i pro vzdělávání dospě-

18 ETUC position in reply to the public consultation on Green Paper on Ageing Adopted at the virtual Executive Committee Meeting of 22-23 March 2021. ETUC [online]. ETUC, ©2023. Poslední změna 23.03.2021 [cit. 20.6.2023]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-reply-public-consultation-green-paper-ageing>

19 Článek 3 odst. 1 písm. f) Směrnice.

20 Nejméně do osmi let, ale členské státy mohou upravit i vyšší věkovou hranici.

21 Lhůta k transpozici této Směrnice uplynula dne 2.8.2022.

22 viz i kapitola 3.7.2 této analýzy a navrhovaná novelizace ustanovení § 227 zákoníku práce.

23 viz i kapitola 3.7.2 této analýzy a navrhovaná novelizace ustanovení § 102 zákoníku práce.

24 Digital Education Action Plan (2021-2027). European Education Area [online]. European Commission, ©2021. [cit. 18. 7. 2023]. Dostupné z <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>

lých v oblasti digitálních kompetencí pro práci z domova. Současně v roce 2022 zahájila Evropská komise přípravné práce na vytvoření nového digitálního střediska²⁵ pro přípravu vzdělávání studentů v dané oblasti s názvem SALTO.²⁶ Byť z hlediska přípravy dětí a mladé generace jsou již patrné první iniciativy, tak z hlediska tlaku na zaměstnavatele k vytváření rámců a programů metodického vzdělávání zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí a tvorby nástrojů pro tuto činnost existují signifikantní právní a faktické nedostatky a tato činnost je koncepčně nedostatečně řešena. Dalším souvisejícím projektem pro rozvoj digitálních kompetencí je tzv. Digitální kompas. Jedná se o politický program přijatý²⁷ a publikovaný Evropskou komisí pod názvem Digitální dekáda 2030. Jde o komplexní projekt zaměřený na vzdělávání dětí a mládeže v oblasti digitální gramotnosti, na digitální transformaci podniků, rozvoj umělé inteligence, podporu technologických start-upů apod. Jednou z dílčích oblastí je i rozvoj digitálních kompetencí dospělé populace.²⁸ Zaměstnavatelům však program nestanovuje v oblasti rozvoje digitálních kompetencí zaměstnanců žádné specifické povinnosti, resp. návrh těchto povinností.

2.2 Legislativní rámec České republiky

Právní řád České republiky neobsahuje samostatný zákon, jenž by upravoval práci z domova, samotnou úpravu home office nalezneme v zákoníku práce. Na základě legislativní iniciativy vlády a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR byla připravena novela zákoníku práce. Dne 28. 6. 2023 Poslanecká sněmovna projednala sněmovní tisk č. 423/0²⁹ a ten byl ve třetím čtení schválen.³⁰ Senát však dne 27. 7. 2023 novelu Poslanecké sněmovně vrátil s pozměňovacími návrhy. Plánovaná účinnost změn od září 2023 je tak velmi nejistá.

Novela zákoníku práce přináší celou řadu změn. Bude nově více chránit zaměstnance pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, rozšiřuje a upravuje informační povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům, nově kodifikuje digitalizaci pracovněprávních dokumentů a elektronické doručování písemností zaměstnancům, a co je důležité pro účely této analýzy, nově upravuje pravidla pro práci z domova.

Zákonodárce pro definici výkonu práce z domova zvolil legislativní termín „práce na dálku“, tj. bylo zvoleno stejné označení, jaké používá výše uvedená Směrnice o rovnováze mezi osobním a pracovním životem. Bylo významně novelizováno ustanovení § 317 zákoníku práce. Novela předpokládá u práce na dálku písemnou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Forma této písemné dohody není nijak zákonně omezena, tudíž může být i součástí pracovní smlouvy, nicméně lze předpokládat, že zaměstnavatelé budou volit samostatnou dohodu se zaměstnanci. Dohodu o práci na dálku může kterákoliv ze smluvních stran vypovědět bez udání důvodu v 15denní výpovědní době.³¹ Zaměstnavatel může zaměstnanci výkon práce na dálku i nařídit, pokud tak stanoví opatření orgánu veřejné

25 Toto středisko je financováno z programu Erasmus+.

26 <https://salto-et.net/>

27 Dne 9. 3. 2021.

28 Program hovoří o cíli, kdy by 80 % lidí ve věku od 16 do 79 let mělo mít základní digitální dovednosti.

29 Sněmovní tisk č. 423/0 [online]. [cit. 1. 7. 2023] Dostupné z <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0>

30 Pro bylo 151 ze 155 přítomných poslanců. Nikdo nebyl proti ani se nezdržel hlasování. 70. schůze Poslanecké sněmovny ČR [online]. [cit. 1. 7. 2023] Dostupné z <https://www.psp.cz/eknih/2021ps/stenprot/070schuz/s070090.htm#h85>

31 Zde mechanismus výpovědi dohody o práci na dálku kopíruje úpravu výpovědi dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

moci či jiný právní předpis – zde je pamatováno právě na situace jako pandemie, válečné a krizové stavy apod. Dále bylo novelou přijato nové ustanovení § 241a, které stanovuje povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance³² o práci na dálku a případné odmítnutí této žádosti musí být řádně písemně odůvodněno. Současně bylo do zákoníku práce implementováno nové ustanovení § 190a, jenž blíže upravuje náhradu poskytovanou zaměstnanci za práci na dálku. Zaměstnavatel si se zaměstnancem může dohodnout, že mu bude poskytovat náhradu nákladů za práci na dálku ve výši, kterou zaměstnanec zaměstnavateli prokázal, anebo paušální částkou stanovenou vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí.³³ Co je však důležité, zaměstnavatel si se zaměstnancem může písemně dohodnout, že mu náhradu za práci na dálku poskytovat nebude. Tento bod byl nakonec do novely zakomponován na základě požadavků zaměstnavatelů kvůli zjednodušení administrativy. Samotní zaměstnanci často náhradu za práci na dálku nepožadovali, neboť home office je pro ně sám o sobě dostatečným benefitem. Současně zde panovala obava, že kvůli další administrativní a finanční náročnosti nebudou chtít zaměstnavatelé tento benefit poskytovat. Zakomponování této možnosti do zákona lze určitě vnímat pozitivně.

Byť zákoník práce umožňuje další vzdělávání zaměstnanců a z hlediska smluvní volnosti v soukromoprávních vztazích lze další vzdělávání zaměstnanců jakkoliv dohodnout, nová právní úprava zaměstnavatelům explicitně nenařizuje poskytnout dostatečné vzdělávání zaměstnanců v oblasti teleworkingu, zajistit odpovídající nástroje pro digitální výkon práce či poskytnout odpovídající hardwarové vybavení. Zaměstnanci často zaměstnavatelům vytýkají, že jim neposkytl dostatečné materiální vybavení k výkonu práce na dálku (jako hardware, softwarové programy, kvalitní internetové připojení a vzdělávání v této oblasti). Současně prakticky absentuje jakékoliv vzdělávání a mentorování zaměstnanců v oblasti práce na dálku, která má svá specifika, a je třeba se na ni správně adaptovat. Další legislativní návrhy a doporučení de lege ferenda budou uvedeny v závěrečné části analýzy.

Výzkumy ukázaly, že zaměstnanci jsou na home office často produktivnější než v kanceláři³⁴ a že existuje vysoké množství zaměstnanců na trhu práce, kteří mohou pracovat z domova. Například výzkum společnosti McKinsey&Company³⁵ zjistil, že více než 58 % zaměstnanců může bez větších obtíží vykonávat práci z domova (35 % úplně a 23 % zaměstnanců alespoň částečně)³⁶.

32 Jedná se o těhotné zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě mladší 9 let nebo o tzv. na pomoci závislou osobu.

33 Aktuálně jde o částku 2,80 Kč za hodinu práce na dálku.

34 Zaměstnanci jsou na home-office produktivnější. *Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích [online].*, ©2021. Poslední změna 11. 3. 2021 [cit. 1. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.vstecb.cz/novinky/zamestnanci-jsou-na-home-office-produktivnejsi-nez-v-kancelari-tvrdi-michal-beno-z-vste/>

35 Americans are embracing flexible work—and they want more of it. *McKinsey&Company [online].*, ©2022. Poslední změna 23. 6. 2022 [cit. 1. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it>

36 Jednalo se o pracovní trh na území USA.

3 Komparativní analýza vybraných zemí EU a ČR v kontextu právní úpravy práce na dálku a v oblasti dalšího vzdělávání pro výkon práce z domova

3.1 Úvodní kontext komparace, atributy a metodika

Jak již bylo zmíněno výše, pro komparativní analýzu České republiky a vybraných zemí EU byly vybrány tyto země: Spolková republika Německo, Slovensko, Portugalsko, Belgie a Španělsko. Pro potřeby komparace je třeba nejprve popsat a analyzovat právní úpravu v jednotlivých zemích s ohledem na práci z domova a práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, současně budou analyzovány další nástroje, metody, právní úpravy dalšího vzdělávání v digitálních kompetencích při práci na dálku a bude nastíněna daná problematika s ohledem na budoucí vývoj. Pro potřeby komparativní analýzy byla zvolena kritéria, jež budou komparována mezi sebou: kritéria budou jak kvalitativní – popisná (tj. bude zkoumána i jejich samotná existence či absence ve zkoumané zemi), tak bude zkoumána četnost, resp. míra zastoupení těchto kritérií v dané jurisdikci/společnosti vybraných zemí s ohledem na implementaci a obsah samotných právních předpisů EU (Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem apod.) a dalších evropských rámcových dohod. Kvalitativní kritéria budou současně popsána a analyzována detailně a věcně (některé skupiny kritérií případně společně) tak, aby pro potřeby této analýzy byl vytvořen dostatečný přehled o právní úpravě práce na dálku a dalšího vzdělávání v oblasti práce na dálku i s ohledem na možnost „inspirace“ a implementace do českého právního řádu.

Popisná (kvalitativní) kritéria, jež budou porovnávána, budou následující:

- 1) Existence samotné právní úpravy práce na dálku;
- 2) Existence a způsob náhrady nákladů zaměstnance v kontextu práce z domova;
- 3) Způsob a dostatečnost úpravy práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů ve věci práce na dálku včetně míry implementace/participace v rámci European Framework Agreements;
- 4) Způsob rozvoje digikompetencí zaměstnanců;
- 5) Existence a způsob podpory dalšího vzdělávání v oblasti home office;
- 6) Existence a míra zapojení třetích osob do vzdělávání v oblasti práce na dálku;
- 7) Okruh adresátů právní úpravy práce z domova a případná specifika;
- 8) Pracovní doba zaměstnanců pracujících na dálku;
- 9) Překážky v práci zaměstnanců pracujících z domova – specifika;
- 10) Legislativní a jiné společenské aktivity de lege ferenda v kontextu práce na dálku.

Kvantitativní kritéria budou uvádět četnost a úplnost míry zastoupení daných kritérií s ohledem na transpozici předpisů EU a evropských rámcových dohod. Tato kritéria jsou hodnocena na stupnici od 1 do 5, čemuž odpovídá pro názornější představu i následující procentuální vyjádření:

- 1) Kritérium není zastoupeno vůbec/téměř vůbec – hodnota 1 (0–20 %);
- 2) Kritérium je zastoupeno okrajově – hodnota 2 (21–40 %);
- 3) Kritérium je zastoupeno středně (průměrně) – hodnota 3 (41–60 %);
- 4) Kritérium je zastoupeno významně – hodnota 4 (61–80 %);
- 5) Kritérium je zastoupeno téměř úplně/úplně – hodnota 5 (81–100 %).

3.2 Spolková republika Německo

Uvedme nejprve krátký exkurz do právní úpravy práce z domova v Německu. V reakci na pandemii COVID-19 bylo do zákona o prevenci a kontrole infekčních nemocí (IfSG)³⁷ přidáno ustanovení, že „pokud zaměstnanec vykonává kancelářskou profesi nebo obdobnou činnost, je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci možnost pracovat z domova, pokud tomu nebrání závažné důvody. Zaměstnanci jsou povinni tuto nabídku přijmout, nebrání-li jim ve výkonu práce z domácnosti taktéž závažné důvody.“ Současně Spolková rada v roce 2021 předložila i návrh zákona o mobilní práci,³⁸ který však nebyl přijat.

V Německu zatím neexistuje speciální právní úprava práce na dálku. Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí (BMAS³⁹) pracuje na návrhu zákona,⁴⁰ který by zaměstnancům zajistil právo výkonu práce z domova. Existuje zde tzv. právo na práci z domova, nejde však o ucelenou právní úpravu, ale pouze o dočasné právní provizorium bez zákonného zmocnění, které má sloužit hlavně jako ochrana zaměstnanců před koronavirem. V současné době je práce na dálku tedy možná na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V připravovaném návrhu bude zakotvena povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnancům výkon práce z domova na základě jejich žádosti. Žádost o práci z domova může německý zaměstnavatel odmítnout, pouze je-li to v rozporu s provozními zájmy zaměstnavatele. Zde zákonodárce doporučuje dát prostor pro odchylky ve prospěch zaměstnanců na základě interních podnikových předpisů a kolektivních dohod, kde mají sehrát aktivní roli zaměstnanecké odbory, jež jsou v Německu tradičně silné, byť ale výše uvedené není právně vymahatelné. Návrh zákona pracuje s definicí mobilní práce. Ta má dle důvodové zprávy zákona přinést více času na rodinu, lepší work-life balance a méně času stráveného dojížděním do zaměstnání. U ostatních práv a povinností zaměstnanců pracujících z domova se tedy subsidiárně uplatní příslušné právní předpisy z oblasti pracovního a sociálního práva. Studie německého ministerstva práce a sociálních věcí⁴¹ zmiňuje nutnost zavedení právní úpravy práce z domova, protože jak je zde uvedeno, zaměstnavatelé již stejně poskytují home office spontánně a dobrovolně a je třeba právního ukotvení a rámce dané problematiky.

Ve věci náhrady nákladů zaměstnance za domácí kancelář je v Německu stanoveno, že tyto náklady nese především zaměstnavatel. Tj. je povinen zajistit zaměstnanci pracovní pomůcky, ale i ty, jež jsou právě specifické pro výkon práce z domova – jako i nábytek, IT systémy, mikrofon, náhlavní soupravu atd. Současně by se měl zaměstnavatel podílet na nákladech za vytápění, osvětlení, internetové připojení apod. Tyto náklady je však zaměstnavatel povinen hradit, jen když zaměstnanci práci z domova nařídí. Pokud jde o výkon práce z domova na žádost zaměstnance, zaměstnanci nárok na proplacení nákladů nepřísluší.

37 Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) [online]. [cit. 2. 7. 2023] Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/inhalts_bersicht.html

38 Mobiles Arbeiten: So machen Sie es richtig. Lexware [online]. , ©2022. Poslední změna 31. 8. 2022 [cit. 2. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.lexware.de/digitalisierung/geschaeftsprozesse/mobiles-arbeiten/>

39 Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

40 Arbeitsrecht – Homeoffice. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [online]. , ©2023. Poslední změna 28. 6. 2023 [cit. 2. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/homeoffice.html>

41 Forschungsbericht – Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit ind Homeoffice - Kurzexpertise. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, s 71. [online]. , ©2020. Poslední změna 31. 10. 2020 [cit. 10. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>

V současné době je technická a vzdělávací podpora zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí v Německu nedostačující.⁴²

Samotná úprava rozvoje digikompetencí a vzdělávání pracovníků pracujících na dálku není v Německu jurisdikcí nijak speciálně zakotvena. Vzdělávání zaměstnanců je tak v gesci zaměstnavatelů. Dostupná data ukazují, že má vzdělávání v kontextu práce z domova a rozvoje digikompetencí v Německu značné mezery. Podle Německého institutu pro vzdělávání dospělých⁴³ se další vzdělávání zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí nachází teprve v počátečním stádiu a prochází transformací.⁴⁴ Dle výše zmíněného institutu je třeba více iniciativ v oblasti rozvoje digitálních kompetencí a současně je třeba na pedagogických školách připravovat učitele a experty, kteří budou poskytovat právě vzdělávání v oblasti digikompetencí, neboť se jedná o zcela nový obor výuky, jenž není celistvě řešen. Současně studie institutu konstatuje, že zejména v německých venkovských oblastech není dostatečná nabídka širokopásmového internetového připojení a může tak docházet k digitálním výpadkům. „Riziko zaostávání v důsledku silného digitálního náporu vzniká také v oblasti přístupu ke vzdělávání dospělých a dalšímu vzdělávání, pravděpodobně zejména pro starší osoby a osoby s nízkou úrovní digitálních dovedností nebo s nedostatečným technickým vybavením. Vzdělávání dospělých, a zejména neformální další vzdělávání, je však základním kamenem sociální participace starších lidí.“ (Kohl, Denzl, 2020).

Pracovní dobu zaměstnanců pracujících z domova podpůrně upravuje zákon o pracovní době (ArbZG),⁴⁵ kdy je zaměstnanec povinen odpracovat z domova pouze smluvně určenou dobu a současně má garantovány zákonné přestávky.⁴⁶ Tudíž právní úprava zatím explicitně neupravuje specifika práce z domova ve vztahu k pracovní době a překážkám v práci. Pracovní doba je stanovena na 40 hodin týdně (8 hodin denně). Současně jsou garantovány přestávky na jídlo a oddech.

Zároveň německá právní úprava nediferencuje okruh adresátů práce z domova, opět se uplatňuje obecná právní úprava a volná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Co se týká ingerence třetích osob do úpravy práv a povinností zaměstnanců pracujících z domova, pak jsou tradičně silným hráčem německé odborové organizace, a to jak v rovině jednotlivých odborových organizací působících u jednotlivých zaměstnavatelů, tak v rovině celostátních odborových konfederací. Odborové organizace podporují podnikové rady prostřednictvím svých poradních služeb.⁴⁷ Byly uzavřeny právě i kolektivní dohody týkající se rovněž digitalizace a práce z domova, jako např. kolektivní smlouva mezi odbory a Deutsche Telekom AG.⁴⁸ Odborové svazy také vedou kampaň za lepší právní podmínky práce z domova a přijetí účinných nástrojů ke vzdělávání zaměstnanců v oblasti práce na

42 Homeoffice – diese Kosten müssen Arbeitgeber tragen. *ChannelPartner Steuern & Finanzen [online]. ©2023. Poslední změna 6. 7. 2023 [cit. 10. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.channelpartner.de/a/homeoffice-diese-kosten-muessen-arbeitgeber-tragen,3615975>*

43 Deutschen Institut für Erwachsenenbildung.

44 KOHL, Jonathan, DENZL, Elisabeth. Witerbildungsanbieter in der Corona-Pandemie. *Weiter Bilden*, roč. 4 (2020), č. 4, s. 23–26.

45 Zákon o pracovní době ze dne 6. června 1994, který byl naposledy pozměněn článkem 6 zákona ze dne 22. prosince 2020. [online]. [cit. 1. 7. 2023] Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbz/BJNR117100994.html#BJNR117100994BJNG000100307>

46 § 4 a § 5 zákona (ArbZG).

47 MITTLÄNDER, S. Sicher und gesund mobil arbeiten. *Arbeitsrecht im Betrieb*, (2022), č. 43, s. 15–18.

48 DITTMAR, N. „Digitalisierung“ als Gegenstand von Tarifpolitik. *Beitrag zur GIRA-Jahrestagung 2021 am 28. und 29. Oktober 2021 in Frankfurt am Main*, (2022).

dálku, kdy by dle odborů měla být práce z domova zaměstnavateli podporována, neodmítána a domácí pracoviště by mělo být vybaveno zaměstnavatelem a ten by stejně tak měl nést veškeré náklady. Dle odborových svazů je právní úprava home office nedostatečná,⁴⁹ podpora ze strany zaměstnavatelů je nekvalitní a zaměstnanci jsou často v oblasti technického vybavení a digitálních kompetencí odkázáni sami na sebe.⁵⁰

3.2.1 Naplnění kritérií

Kvalitativní kritérium	Existence – výskyt/Popis kvalitativního kritéria	Kvantitativní zastoupení
1	Je upraveno pouze subsidiárně	3
2	Je upraveno pouze subsidiárně	3
3	Je upraveno subsidiárně, plus dána smluvní volnost stran	3
4	Je upraveno okrajově, nedostatečný rozvoj	2
5	Je upraveno okrajově, nedostatečný rozvoj	2
6	Silná ingerence odborů a třetích osob	4
7	Subsidiární úprava, nedostatečná ve vztahu k rodičům či seniorům	2
8	Chybí explicitní úprava, subsidiární úprava je dostatečně aplikovatelná	4
9	Chybí explicitní úprava, subsidiární úprava je dostatečně aplikovatelná	4
10	Velice intenzivní aktivity ve věci nové právní úpravy, silná role odborů, aktivní role Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí	5

49 WIRTH, Carsten. Homeoffice-Beschäftigte allein zu Haus? Ergebnisse einer Studie zur Praxis von Betriebsräten bei Homeoffice-Arbeit. *Mitbestimmungspraxis*. Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), Düsseldorf. (2022), č. 48.

50 Haufe Online Redaktion. *Wenig Unterstützung im Homeoffice*. [online]. , ©2021. Poslední změna 2. 11. 2021 [cit. 12. 7. 2023]. Dostupné z: https://www.haufe.de/personal/hr-management/wenig-unterstuetzung-bei-ausstattung-im-homeoffice_80_554506.html

3.3 Slovenská republika

Slovenská právní úprava práce z domova je poměrně unikátní v komparaci s ostatními zeměmi Evropské unie. Slovenská jurisdikce v podstatě rozlišuje tři typy, resp. tři formy výkonu práce z domova, přičemž ta třetí – home office – nemá v zákoníku práce svoji legální definici.

Těžiště právní úpravy výkonu práce z domova nalezneme v zákoně č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.⁵¹ Slovenský zákoník práce rozlišuje domácí práci, telepráci a současně je definována i příležitostná práce z domova, veřejností a médií označována právě jako práce na home office. Ovšem zákoník práce neobsahuje legální definici takové práce na dálku.⁵² Tj. existují tyto **typy vzdálené práce**:

- domácí práce,
- telepráce,
- příležitostná práce z domova – „home office“.

V kontextu ustanovení slovenského zákoníku práce⁵³ se za domácí práci považuje výkon práce z domácnosti zaměstnance, v rozsahu ustanoveného pracovního týdne (nebo jeho části), která by jinak mohla být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele. O telepráci se pak jedná, pokud při výše uvedené činnosti, tj. výkonu práce, dochází k pravidelnému elektronickému přenosu dat na dálku. Příležitostnou práci z domácnosti (slovenskou veřejností označovanou jako home office) slovenský zákoník práce neupravuje, ale musíme vycházet z definice a contrario, tj. z negativního vymezení domácí práce a telepráce. Zákon uvádí, že za domácí práci a telepráci se nepovažuje výkon práce zaměstnance, kterou zaměstnanec vykonává příležitostně anebo za mimořádných okolností, a to vše se souhlasem zaměstnavatele a za podmínky, že to druh sjednané práce umožňuje.⁵⁴ Rozdíl mezi domácí prací⁵⁵ a teleprací⁵⁶ spočívá ve skutečnosti, že u telepráce se využívají informační technologie, kde dochází k elektronickému přenosu dat na dálku.

Slovenská právní úprava je sice poměrně unikátní v definicích druhů výkonu práce z domova, ale opomíjí dostatečnou a úplnou právní úpravu modelů, kterou požaduje příslušná evropská jurisdikce,⁵⁷ a to sice právní úpravu hybridního způsobu výkonu práce – tj. i práce z domova s ohledem na určité skupiny zaměstnanců (jako jsou rodiče či senioři). Zákoník práce tedy zůstává u obecné právní úpravy bez specifik výkonu práce z domova. Okruh povinností zaměstnavatele se tak právní úpravou redukuje pouze na zákaz diskriminace a zabezpečení ochrany osobních údajů zaměstnanců. Není řešena forma náhrady nákladů u práce na home office oproti domácí práci a telepráci, kde zaměstnavatel musí zaměstnanci hradit náklady spojené s tímto výkonem práce. De lege ferenda lze tedy doporučit, aby se tato povinnost vztahovala i na příležitostnou práci z domova. Oblast ochrany zdraví zaměst-

51 Pozn.: je použito slovenské jazykové verze k označení právního předpisu.

52 BENČAT, D. *Právna úprava práce z domu – domácka práca, telepráca a príležitostná práca z domácnosti („home office“)*. [online]., ©2022. Poslední změna 28. 12. 2022 [cit. 17. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.sk/top/clanky/pravna-uprava-prace-z-domu-domacka-praca-telepraca-a-prilezitostna-praca-z-domacnosti-home-office-5609.html>

53 § 52 odst. 1 písm. a) zmíněného zákona.

54 Ustanovení § 52 odst. 2.

55 Půjde např. o vyrábění předmětů doma apod.

56 Půjde např. o prodej zboží po telefonu, administraci e-shopu apod.

57 Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob – viz i kapitola 2.1 analýzy.

nanců a bezpečnost při práci je řešena obecnými ustanoveními zákoníku práce a aplikuje se i na výkon práce z domova včetně přestávek v práci, překážek v práci a dovolené. Současně lze nedostatek slovenské právní úpravy spatřovat v tom, že v případě výkonu domácí práce a telepráce se neuplatní ustanovení zákoníku práce ve věci rozvrhnutí pracovní doby a nepřetržitého odpočinku během pracovního dne i týdne a zaměstnanci nepřísluší mzda při důležitých osobních překážkách.⁵⁸ Zde jde o nerovný přístup k určité skupině zaměstnanců a de lege ferenda lze doporučit vztáhnout veškerou právní úpravu práv a povinností zaměstnanců dle pracovního práva i na zaměstnance vykonávající práci z domova a telepráci.

Oblast rozvoje digikompetencí zaměstnanců není nijak specificky upravena zákonem ani silně metodicky rozvíjena, resp. teprve nyní se objevují první metodické programy. Pod gescí Ministerstva investic, regionálního rozvoje a informatiky Slovenské republiky byla vypracována Národní strategie digitálních zručností Slovenské republiky a Akční plán na roky 2023–2026.⁵⁹ Výše zmíněná strategie uvádí, že aktivní rozvoj digitálních dovedností aktivních účastníků trhu práce je klíčový pro konkurenceschopnost Slovenské republiky na globálním trhu.⁶⁰ Národní strategie předpokládá, že do roku 2026 absolvuje 6 300 osob (z řad zaměstnanců, uchazečů o zaměstnání a osob samostatně výdělečně činných) kurzy v oblasti rozvoje základních a digitálních zručností prostřednictvím využití tzv. nástrojů ILA – individuálních vzdělávacích účtů.⁶¹ Současně mimo nástroje ILA bude probíhat program rozvoje digitálních dovedností aktivní pracovní síly u zaměstnavatelů. Předmětem tohoto podporovaného programu je dotování vzdělávání zaměstnanců v oblasti digitálních dovedností a připravení zaměstnanců na změny v technologických procesech, digitalizaci a nastupující automatizaci a robotizaci. Programy má do roku 2026 absolvovat 7 000 osob.⁶² Podíl osob pracujících z domova je však ve Slovenské republice stále velmi nízký. V roce 2022 se to týkalo jen 13,1 %⁶³ zaměstnanců.⁶⁴

De lege ferenda lze doporučit ve Slovenské republice právní úpravu home office a telepráce tak, aby jasně stanovovala pravidla ve vztahu k překážkám k práci, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a současně, aby byla zakotvena povinnost zaměstnavatelů dále rozvíjet digitální kompetence zaměstnanců, tak aby se tento rozvoj netýkal jen omezeného okruhu osob. Rovněž je třeba lépe nastavit participační projekty v oblasti dalšího vzdělávání a rozvoje digitálních nástrojů i při spolupráci s externími poskytovateli těchto služeb. Stejně tak lobby a tlak odborů jsou velmi marginální. Zde existují ve Slovenské republice ještě signifikantní právní a věcné nedostatky.

58 Ustanovení § 52 odst. 7 zákoníku práce.

59 Národná stratégia digitálnych zručností Slovenskej republiky. Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky [online]. ©2023. Poslední změna 30. 6. 2023 [cit. 19. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.mirri.gov.sk/sekcie/informatizacia/digitalna-transformacia/narodna-strategia-digitalnych-zrucnosti-slovenskej-republiky/>

60 Národná stratégia digitálnych zručností Slovenskej republiky. Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky, s. 35, [online]. ©2023. Poslední změna 30. 6. 2023 [cit. 19. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.mirri.gov.sk/sekcie/informatizacia/digitalna-transformacia/narodna-strategia-digitalnych-zrucnosti-slovenskej-republiky/>

61 Individual Learning Accounts.

62 Národná stratégia digitálnych zručností Slovenskej republiky. Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky, s. 63, [online]. ©2023. Poslední změna 30. 6. 2023 [cit. 19. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.mirri.gov.sk/sekcie/informatizacia/digitalna-transformacia/narodna-strategia-digitalnych-zrucnosti-slovenskej-republiky/>

63 Z domu pracuje menej Slovákov. Nový čas [online]. [Citace 1. 8. 2023]. Dostupné z: <https://www.cas.sk/clano-k/2809635/z-domu-pracuje-menej-slovakov/>

64 Průměr EU je 22,4 % zaměstnanců pracujících na home office.

3.3.1 Naplnění kritérií

Kvalitativní kritérium	Existence – výskyt/Popis kvalitativního kritéria	Kvantitativní zastoupení
1	<i>Je upraveno pouze částečně ve vztahu k telepráci a práci z domova</i>	3
2	<i>Je upraveno pouze částečně ve vztahu k telepráci a práci z domova</i>	3
3	<i>Je dána smluvní volnost stran, upraveno nedostatečně</i>	2
4	<i>Není legislativně upraveno, existují vzdělávací programy v oblasti digikompetencí</i>	3
5	<i>Není legislativně upraveno, existují vzdělávací programy v oblasti digikompetencí</i>	3
6	<i>Velmi slabá ingerence třetích osob, slabá role odborů</i>	2
7	<i>Subsidiární úprava, nedostatečná ve vztahu k rodičům či seniorům</i>	2
8	<i>Chybí explicitní úplná úprava, ve vztahu k občasné práci z domova neupraveno</i>	2
9	<i>Upraveno pouze částečně</i>	2
10	<i>Slabá role odborů, středně silná aktivita příslušných ministerstev, průměrné zapojení zaměstnavatelů, nekoncepční legislativní proces de lege ferenda daný i aktuální nestabilní politickou situací ve Slovenské republice</i>	2

3.4 Belgické království

V Belgii je práce z domova regulována zejména právním předpisem ve formě podnikové kolektivní smlouvy závazné pro zaměstnavatele⁶⁵ CCT č. 85⁶⁶ z roku 2005, ve znění pozdějších předpisů. Tento předpis definuje práci na dálku jako „formu organizace a/nebo výkonu práce s využitím informačních technologií v rámci pracovní smlouvy, při níž je práce, která mohla být vykonávána i v prostorách zaměstnavatele, vykonávána mimo tyto prostory, a to pravidelně, nikoliv příležitostně⁶⁷.“

Zákon z 5. března 2017 pak zavedl další kategorii, a to práci na dálku, která je definována stejně jako běžná práce na dálku, s tím rozdílem, že tato forma práce na dálku je vykonávána příležitostně a nepravidelně. Belgie tedy považuje za práci z domova pouze případy, je-li tato práce vykonávána pouze doma nebo na místě, které si určí sám zaměstnanec. Je-li místo práce na dálku určeno samotným zaměstnavatelem, tak se podniková kolektivní smlouva CCT č. 85 na zaměstnance nevztahuje. Následující formy práce na dálku nespádají pod CCT č. 85:

- mobilní práce na dálku (např. domácí sestry, terénní technici, obchodní zástupci apod.),
- tzv. satelitní kancelářská práce – jedná se o belgické specifikum. Jde o práci na jiném místě, než je obvyklé pracoviště zaměstnance. Pověštinou jsou to případy, kdy se toto satelitní pracoviště nachází v jiném místě nebo obci. Je využíváno v případech, kdy například zaměstnanec nemá doma odpovídající pracovní prostor nebo má zaměstnanec potíže s dosažením obvyklého pracoviště (např. zaměstnanec má hlavní sídlo zaměstnavatele a pracoviště v Bruselu, ale bydlí v Bruggách. Výkon práce pak provádí ze satelitní kanceláře zřízené v Bruggách. De iure se tedy nejedná o práci z domova), práce v telecentru.

Pravidelná práce na dálku (tj. „klasický“ home office) může být vykonávána jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Smlouva musí obsahovat přesné označení dnů, během nichž bude práce na dálku prováděna včetně příslušných časových úseků, kdy musí být pracovník na dálku dosažitelný, a musí být stanoveno, jakými prostředky je dosažitelný (telefon, e-mail apod.). Náklady spojené s prací z domova a náklady spojené s komunikací na dálku nese zaměstnavatel.

Druhou kategorií je pak příležitostná práce na dálku, o niž může zaměstnanec požádat z důvodu vyšší moci⁶⁸ nebo z osobních důvodů, které zaměstnanci brání vykonávat jeho práci v prostorách zaměstnavatele. Tyto osobní důvody nejsou nijak specifikovány, může jít např. o péči o osobu blízkou, nemoc, úraz apod. Zaměstnavatel tuto žádost může zamítnout, ale musí toto zamítnutí hodnověrně odůvodnit. Stejnou možnost příležitostné práce z domova mají i přeshraniční pracovníci.

Velmi akcentovaným tématem v Belgii je prosazování práva odpojit se⁶⁹ pro zaměstnance pracující z domova. Dne 1. 1. 2023 vstoupil v Belgii v platnost zákon ze dne 3. 10. 2022, kde je stanoveno právo na odpojení, tedy právo zaměstnance nebýt připojen k profesio-

65 Zde není určen jasný překlad tohoto termínu – jde o belgické specifikum, kdy kolektivní smlouva je závazná pro adresáty a má v podstatě účinky zákona – někdy se tedy v textech můžeme setkat s překladem nařízení či dokonce zákon.

66 Celý název normy je: Convention Collective de Travail N 85 Concernant le Teletravail.

67 Článek 2 zákona CCT č. 85.

68 Např. právě pandemie COVID-19.

69 Viz i kapitola 2.1 této analýzy.

nálních digitálních nástrojů mimo svůj pracovní čas.⁷⁰ Cílem této právní úpravy je garance a respektování doby odpočinku a dovolené zaměstnance, ale i jeho rodinného a soukromého života.⁷¹ Právo odpojit se musely zavést společnosti s více než 20 zaměstnanci od 1. 4. 2023 prostřednictvím podnikové kolektivní smlouvy, či alespoň pomocí interního normativního aktu – tj. nejčastěji pracovního řádu. Tato úprava je reakcí na stížnosti zaměstnanců, kdy podle průzkumu belgického sociologického ústavu 25 % zaměstnanců uvedlo, že od nich zaměstnavatel očekává, že budou pracovat po večerech či o víkendech.⁷²

Belgická jurisdikce je poměrně precizní ve vztahu k úpravě práv a povinností zaměstnanců vykonávajících práci na dálku. Zaměstnavatelé musí zajistit, aby zaměstnanci pracující z domova měli srovnatelné podmínky jako zaměstnanci vykonávající práci v prostorách zaměstnavatele. Současně musí zaměstnavatelé přijmout opatření, aby se zabránilo izolaci zaměstnance. Tato opatření nejsou nijak specifikována, ale zaměstnavatelé využívají v praxi celou řadu nástrojů a postupů. Jedná se např. o podporované projekty tzv. flex office.⁷³ Jde o ergonomické a technické vybavení domácí kanceláře a současně o „míchání“ týmu zaměstnanců (ať už na pracovišti či v hybridním prostoru). Tyto projekty mají zabránit izolaci zaměstnanců pracujících z domova a zvýšit podporu sociálních vazeb. Důležité je naslouchání zaměstnancům, komunikace s nimi a vytvoření jednoduchých digitálních nástrojů a ergonomického prostředí pro práci na dálku. V Belgii se dokonce na zaměstnance pracující z domova vztahuje tzv. kodex pohody v práci.⁷⁴ V něm jsou poměrně detailně zpracovány konkrétní povinnosti zaměstnavatelů. Zaměstnavatel musí zpracovávat analýzu rizik práce z domova a tato rizika průběžně vyhodnocovat.⁷⁵ Zaměstnavatel musí vyhodnocovat jednak rizika, jež působí na tělesné zdraví zaměstnanců, a jednak rizika, jež mohou negativně ovlivnit duševní zdraví zaměstnanců.⁷⁶ Dále článek 8 kolektivní smlouvy CCT č. 85 stanovuje, že zaměstnavatel musí zajistit péči o duševní zdraví zaměstnanců i formou psychologické péče.⁷⁷

Co se týká pracovní doby, překážek v práci, přestávek v práci a okruhu adresátů práce na dálku, zde se analogicky uplatňuje právní úprava. Úřad Federální veřejné služby pro zaměstnanost, pracovní a sociální dialog vydal sérii doporučení, jak preventivně předcházet

70 Předpis používá termínu pracovní rozvrh.

71 Toto právo je obsaženo i v zákoně ze dne 26. 3. 2018 o posilování hospodářského růstu – čl. 16 a 17.

72 RTBF Belgique. *Entreprises: le droit a la déconnexion devient obligatoire ce 1er avril*. [online]. ©2023. Poslední změna 27. 3. 2023 [cit. 2. 8. 2023]. Dostupné z: <https://www.rtbef.be/article/entreprises-le-droit-a-la-deconnexion-devient-obligatoire-ce-1er-avril-11173999>

73 Deskare. *4 conseils pour prévenir l'isolement au travail en mode hybride avec tigrz*. [online]. ©2022. Poslední změna 23. 9. 2022 [cit. 3. 8. 2023]. Dostupné z: <https://www.deskare.io/blog/4-conseils-pour-prevenir-isolement-au-travail-en-mode-hybride>

74 Code du bien-etre au travail [online]. [cit. 3. 8. 2023] Dostupné z: https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/teletravail#toc_heading_2

75 Čl. VIII. Odst. 2 a 3 výše uvedeného kodexu.

76 Patří sem požadavky na ergonomie židle, pracovního stolu, posuzování, zda domácí pracoviště zaměstnance splňuje minimální požadavky bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Zaměstnavatel musí zaměstnancům poskytnout informace o všem, co souvisí s ochranou zdraví na domácím pracovišti apod.

77 Zaměstnavatel musí přijmout vhodná opatření k udržení vazeb mezi zaměstnanci, kteří pracují na dálku s kolegy pracujícími na pracovišti, dále opatření k zabránění izolace zaměstnanců pracujících z domova. Pokud to charakter práce umožňuje, lze požádat zaměstnance, aby alespoň jeden den v týdnu byl přítomen na pracovišti zaměstnavatele.

rizikům u lidí praktikujících práci na dálku. Jde o tzv. strategii⁷⁸ SOBANE.⁷⁹ Jedná se zejména o následující praktická doporučení:

- prioritou je prevence a přizpůsobení práce zaměstnanci,
- zaměstnanci a poradci pro prevenci rizik výkonu práce na dálku se vzájemně doplňují,
- zaměstnanec musí být hlavním aktérem, nikoliv objektem prevence rizik výkonu práce z domova,
- všechny problémy spolu souvisejí a analýza pracovních situací musí být globální,
- prevence se zaměřuje na optimální stav pohody a produktivity zaměstnanců, nikoli pouze na dodržování zákonů,
- prevence může začít, jakmile jsou rizika rozpoznána: kvantitativní hodnocení lze provést později,
- nástroje prevence musí být vyvinuty pro malé a střední podniky.

V Belgii se vzdělávání v oblasti digikompetencí zaměstnanců věnuje pozornost, byť projekty a programy jsou spíše v počátečních stadiích. V gesci belgické národní koalice pro dovednosti zaměstnanců jsou programy školení, rekvalifikací a nástrojů pro získání a rozvoj digitálních kompetencí zaměstnanců. Tato národní koalice sdružuje místní, celostátní a evropské aktéry v oblasti digitální transformace a vzdělávání zaměstnanců.⁸⁰ Koalice má celou řadu digitálních iniciativ a kurzů, a to i v on-line formě,⁸¹ např. program pro základní zvládnutí digitálních nástrojů pro práci (dostupný pro všechny on-line).⁸² Národní koalice má tyto 4 hlavní cíle:

- zviditelnit seznam iniciativ školicích organizací v oblasti digitálních dovedností a zvýšit jejich viditelnost v Belgii,
- podporovat zaměstnance, uchazeče o zaměstnání a studenty, kteří se chtějí rekvalifikovat nebo si zvýšit kvalifikaci a zlepšit své dovednosti a pracovní zkušenosti, aby vyhověli novým digitálním požadavkům. Podporovat celoživotní digitální vzdělávání a lepší vyhlídky na zaměstnatelnost pro všechny občany,
- usnadnit přístup k financování iniciativ a akcí zaměřených na digitální dovednosti a umožnit společnostem zajistit rozvoj jejich činností v budoucnu,
- pomoci všem občanům a organizacím definovat jejich cestu k digitální transformaci poskytnutím informací a rejstříků osvědčených postupů se zvláštním zaměřením na tzv. e-začleňování pro všechny.

De lege ferenda jsou v Belgii připraveny aktivity týkající se zvýšení příspěvku na náklady zaměstnance související s výkonem práce z domova a má být navýšen rozsah dnů, kdy

78 Service Public FÉDÉRAL – Emploi, Travail et Concertation sociale. *Guide de concertation Déparis : Télétravail à domicile - Série Stratégie SOBANE [online]. [cit. 3. 8. 2023] Dostupné z: <https://emploi.belgique.be/fr/publications/guide-de-concertation-deparis-teletravail-domicile-serie-strategie-sobane?ItemID=19266&LinkIdentifiant=id>*

79 Zkratka je složena z anglických termínů a znamená – Screening, OBServation, ANalyse, Expertise. Tj. prověřovat, pozorovat, analyzovat, aplikovat odborné znalosti.

80 Několik federálních a regionálních ministerstev, profesní federace Agoria, VBO a Federgon, vzdělávací instituce Syntra a Technifutur, dále technologické společnosti zaměřené na vzdělávání a lidské zdroje jako UQUALIFY a Nalantis.

81 DigiSkillsBelgium.be. *Initiatives & Projekts Numériques. [online]. [cit. 3. 8. 2023] Dostupné z: <https://digiskillsbelgium.be/fr/digital-initiatives/>*

82 V rozsahu 4 modulů.

může zaměstnanec vykonávat práci z domova,⁸³ bez ohledu na jeho rodinnou situaci či socio-ekonomické postavení⁸⁴.

3.4.1 Naplnění kritérií

Kvalitativní kritérium	Existence – výskyt/Popis kvalitativního kritéria	Kvantitativní zastoupení
1	Je upraveno velmi komplexně včetně kolektivních podnikových smluv	5
2	Je upraveno v kontextu práce z domova, nejsou specifikovány všechny náklady na vybavení domácího pracoviště.	4
3	Upraveno poměrně komplexně, chybí důraz na specifické skupiny zaměstnanců.	4
4	Upraveno kolektivními smlouvami/dohodami, existence národní koalice	4
5	Není legislativně upraveno, existují vzdělávací programy v oblasti digikompetencí	3
6	Silná role odborů a profesních sdružení	4
7	Částečná úprava, neúplná ve vztahu k rodičům či seniorům	3
8	Upraveno komplexně	5
9	Upraveno komplexně	5
10	Aktivity de lege ferenda ze strany národní koalice a úřadů, chybí komplexní legislativní návrh v oblasti digikompetencí a zapojení třetích osob ve vzdělávání zaměstnanců	3

83 A to i u státních zaměstnanců

84 RTBF. *Une nouvelle réglementation pour le télétravail entrera en vigueur le 1er janvier.* [online]. [cit. 13. 8. 2023] Dostupné z: <https://www.rtbef.be/article/une-nouvelle-reglementation-pour-le-teletravail-entrera-en-vigueur-le-1er-janvier-10804894>

3.5 Španělské království

Země Pyrenejského poloostrova (Španělsko i Portugalsko) jsou v oblasti právní úpravy práce z domova poměrně progresivní a existuje v nich celá řada iniciativ, jak začlenit a vzdělávat zaměstnance pracující na dálku.

Ve Španělsku je práce z domova upravena zákonem č. 10/2021 Sb. ze dne 9. 7. 2021, o práci na dálku.⁸⁵ Součástí tohoto souboru předpisů byla i tzv. „teleworkingová“ vyhláška č. 28/2020 stanovující, že pracovní úkoly musí vykonávat zaměstnanec na dálku, tedy mimo kancelář zaměstnavatele.⁸⁶ Zákon definuje práci na dálku jako práci, která je zaměstnancem vykonávána výlučně nebo převažujícím způsobem za pomoci počítačových, telematických a telekomunikačních prostředků a systémů. Práce na dálku je pak legislativně vnímána jako jakýsi poddruh/subkategorii práce, kdy jsou poskytovány práce/služby právě pomocí nových moderních technologií. Pravidelnou práci na dálku⁸⁷ se pak rozumí práce vykonávaná v příslušném období alespoň tři měsíců, a to minimálně 30 % dne nebo poměrným procentem na základě dohody obsažené v pracovní smlouvě.⁸⁸ Práci na dálku mohou dokonce vykonávat nezletilé osoby.⁸⁹ Práci na dálku lze vykonávat na základě písemné dohody, Zaměstnavatel nesmí zaměstnance nijak nutit pracovat z domova.

Dohoda o práci z domova musí obsahovat celou řadu náležitostí a prakticky totožně kopíruje práva a povinnosti, jež mají i zaměstnanci pracující v sídle/provozu zaměstnavatele:

- seznam vybavení a pracovních pomůcek nutných pro výkon práce na dálku,⁹⁰
- vyčíslení a seznam všech nákladů, které vzniknou zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce na dálku, včetně závazku zaměstnavatele tyto náklady uhradit v dohodnutém termínu a výši,
- pracovní dobu, přestávky a právo „odpojit se,“
- procentuální vyčíslení míry práce na dálku a z kanceláře,
- pokyny k zásadám bezpečnosti práce,
- pracoviště zvolená zaměstnancem pro výkon práce na dálku,
- výčet prostředků a způsobů kontroly práce zaměstnance,
- popsání procesu, jak řešit technické obtíže při práci na dálku,
- doba trvání práce na dálku a výpovědní doba tohoto způsobu výkonu práce,
- právo na digitální odpojení mimo svou pracovní dobu⁹¹.

Z výše uvedeného je patrné, že právní úprava práce na dálku je ve Španělsku velmi komplexní. V porovnání s ostatními zeměmi je unikátním např. informování zaměstnavatele o způsobu kontroly práce, což zaměstnancům přináší určitou míru právní jistoty, jak bude jejich práce kontrolována, stejně tak výkon práce na dálku prakticky odkudkoliv umožň-

85 Formálně se jedná o královský výnos.

86 Právní úprava je k zaměstnancům poměrně velkorysá. Práci z domova se rozumí nejen práce z bydliště zaměstnance, ale např. z coworkingového centra či kavárny.

87 Zákon právě záměrně nehovoří o práci z domova, neboť práce může být vykonávána odkudkoliv mimo pracoviště zaměstnavatele.

88 Antitrabajo.com. *La normativa sobre teletrabajo en España en 9 claves.* [online]. [cit. 7. 8. 2023] Dostupné z: <https://antitrabajo.com/normativa-teletrabajo-espana/>

89 Maximálně však v rozsahu 50 % z celkové pracovní doby.

90 Včetně např. spotřebního materiálu (kancelářské potřeby), kancelářského nábytku apod.

91 Článek 18 zákona o práci na dálku.

ňuje zaměstnanci lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a je významnou pomocí zaměstnancům, kteří pečují o nezletilé děti či seniory.

Z pohledu rozvoje digikompetencí zaměstnanců španělská jurisdikce zakotvuje právo zaměstnanců na školení. Konkrétně ustanovení článku 9⁹² zákona č. 10/2021 pak zahrnuje právo zaměstnance pracujícího na dálku na školení. Zaměstnavatel musí přijmout nezbytná opatření pro vzdělávání zaměstnanců pracujících na dálku⁹³ a zajistit, aby tyto podmínky školení a vzdělávání byly rovnocenné ve vztahu k zaměstnancům, kteří práci vykonávají osobně. Současně španělská vláda v roce 2021 spustila Národní plán digitálních kompetencí,⁹⁴ který je součástí tzv. Digitální agendy 2026. Národní plán měl/má za cíl rozvinout v letech 2021 až 2023 digitální kompetence zaměstnanců pracujících z domova. Plán počítá s investicemi ve výši 3,75 miliardy EUR. Tento plán má v gesci Ministerstvo financí a digitální transformace.⁹⁵ Hesly toto projektu/plánu jsou obnova, transformace a digitální „odolnost“ zaměstnanců.

Národní plán digitálních kompetencí sestává zejména z následujících aktivit:

- během programu vznikla národní síť digitálních školicích center,
- současně z hlediska tzv. genderové propasti bude kladen důraz na vzdělávání žen v oblasti digikompetencí,
- školení digitálních kompetencí bude zaměřeno na posílení kvalifikace zaměstnanců pracujících na dálku a současně toto školení bude nabízeno i jako součást rekvalifikačních kurzů,
- programy a školení budou rozděleny pro soukromý sektor a sektor veřejné správy,⁹⁶
- rozvoj digitálních dovedností u zaměstnanců pracujících z domova pro malé a střední podniky, tak aby byl zvýšen počet španělských společností, které integrují digitální technologie do svého podnikání a dále vzdělávají zaměstnance v těchto oblastech.

Výše zmíněný Národní plán digitálních kompetencí pomohl zvýšit počet zaměstnanců, kteří ovládají základní digitální dovednosti a digitální nástroje pro práci na dálku. V současné době již 64 % španělské populace⁹⁷ tento parametr splňuje,⁹⁸ což řadí Španělsko na 6. místo⁹⁹ v procentech zastoupení zaměstnanců se základními nebo vyššími globálními digitálními kompetencemi.¹⁰⁰ Výrazný genderový rozdíl však tvoří tzv. digitální specialisté

92 Zákon o práci na dálku č. 10/2021 ze dne 9. července 2021 (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. [online]. [cit. 9. 8. 2023] Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

93 „Společnost musí lidem, kteří pracují na dálku, zaručit potřebné školení pro správný rozvoj jejich činnosti jak v době formalizace dohody o práci na dálku, tak při změnách používaných prostředků nebo technologií.“

94 Plan Nacional de Competencias Digitales [online]. [cit. 14. 8. 2023] Dostupné z: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/ministerio/ficheros/210127_plan_nacional_de_competencias_digitales.pdf

95 Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. *Plan Nacional de Competencias Digitales* [online]. [cit. 14. 8. 2023] Dostupné z: <https://portal.mineco.gob.es/es-es/digitalizacionIA/Paginas/plan-nacional-competencias-digitales.aspx>

96 Zde mají programy probíhat až do roku 2025.

97 Tj. nejen zaměstnanci.

98 Cílem je v roce 2030 80 % populace a 100 % pracující populace na dálku.

99 Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. *España se sitúa por encima de la media europea en Competencias Digitales* [online]. [cit. 14. 8. 2023] Dostupné z: https://portal.mineco.gob.es/es-es/comunicacion/Paginas/170323_np_ONTSI.aspx

100 Proškoleny bylo již 315 000 osob a dalších 98 000 osob aktuálně (k 14. 8. 2023) tato školení právě absolvuje.

a osoby vytvářející digitální nástroje, kde pouze 19 % digitálních specialistů tvoří ženy. Odbory samozřejmě zasahují do rozvoje digitálních kompetencí zaměstnanců, i když jejich role není tak silná jako např. v Německu či Belgii.

3.5.1 Naplnění kritérií

Kvalitativní kritérium	Existence – výskyt/Popis kvalitativního kritéria	Kvantitativní zastoupení
1	Je upraveno velmi komplexně	5
2	Je upraveno komplexně, včetně např. úhrady kancelářského nábytku	5
3	Upraveno poměrně komplexně, chybí důraz na specifické skupiny zaměstnanců.	4
4	Upraveno velmi komplexně, včetně povinností vzdělávat zaměstnance v oblasti digikompetencí	5
5	Upraveno velmi komplexně, včetně povinností vzdělávat zaměstnance v oblasti digikompetencí, Národní plán digitálních kompetencí	5
6	Středně silná role odborů, silná role vzdělávacích agentur v rámci programů	4
7	Poměrně komplexní úprava, chybí větší důraz na rodiče a seniory	4
8	Upraveno komplexně	5
9	Upraveno komplexně	5
10	Aktivity de lege ferenda ze strany španělské vlády a agentur, silný důraz na budoucí rozvoj digikompetencí zaměstnanců a rozvoj vzdělávacího systému	5

3.6 Portugalská republika

Jak již bylo zmíněno v kapitole 3.5 této analýzy, i Portugalsko jako další země Pyrenejského poloostrova je v úpravě práce na dálku velice progresivní a inovativní zemí.

Práce z domova je v Portugalsku regulována zejména zákoníkem práce (zákon č. 7/2009 Sb.).¹⁰¹ Práce na dálku¹⁰² je definována jako práce vykonávaná v rámci právní podřízenosti, obvykle mimo společnost zaměstnavatele, prostřednictvím informačních a komunikačních technologií. Na práci na dálku má nárok zaměstnanec, pokud se tak dohodne se zaměstnavatelem, nevzniká tedy automaticky nárok. Nárok na práci z domova má však automaticky zaměstnanec, jenž pečuje o dítě do 3 let věku. Současně má na home office nárok zaměstnanec pečující o dítě do 8 let věku, ale pouze v případě, že společnost zaměstnavatele má více než 9 zaměstnanců. V rámci právní úpravy zemí EU je poměrně unikátní portugalská právní úprava, která zakotvuje právo zaměstnance na práci na dálku v případě, že je obětí domácího násilí. Takový zaměstnanec může požadovat výkon práce na dálku (a to i mimo běžné bydliště), v případě, kdy podal na agresora stížnost. Smyslem této právní úpravy je, že agresor může znát pracoviště a bydliště oběti domácího násilí. Další skupinou, jež může žádat o práci z domova a zaměstnavatel musí této žádosti vyhovět, jsou zaměstnanci pečující trvale o svěřenou osobu.¹⁰³ Zároveň pokud zaměstnavatel zamítne zaměstnanci žádost o práci na dálku, nese důkazní břemeno a musí prokázat, že nejsou splněny podmínky pro práci na dálku. Ustanovení § 168 pak stanovuje povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci veškeré komunikační nástroje pro práci na dálku včetně SW vybavení. Zaměstnavatel musí toto zařízení udržovat na své náklady.

Co se týká práv a povinností zaměstnanců pracujících z domova, tak ta jsou široce upravena. Zaměstnanec vykonávající práci na dálku má stejná práva a povinnosti jako zaměstnanci pracující v sídle/provozu zaměstnavatele.¹⁰⁴ Zaměstnanec musí mít jasně danou pracovní dobu, musí mít zajištěny stejné podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stejně tak náhradu škody vzniklou pracovním úrazem. Místo výkonu práce z domova není vázáno na trvalé bydliště zaměstnance. Současně musí zaměstnavatel hradit zaměstnanci veškeré náklady v souvislosti s výkonem práce z domova, a to včetně zvýšených nákladů na energii. Podobně jako ve Španělsku musí zaměstnavatelé zabránit a činit preventivní opatření ke snížení izolace zaměstnance a musí podporovat osobní kontakty mezi zaměstnanci nejméně jednou za 2 měsíce. Současně se zaměstnanci musí dostavit na pracoviště za účelem školení, jednání apod.¹⁰⁵ Zaměstnanci musí absolvovat zdravotní prohlídky nejméně jednou ročně a zaměstnavatel je povinen sledovat dopady práce z domova na zaměstnance a případně činit nápravná a preventivní opatření.

Velmi unikátní a specifickou úpravou pracovního práva v Portugalsku je nemožnost zaměstnavatele kontaktovat zaměstnance mimo pracovní dobu. Tato úprava platí pro zaměstnance vykonávající práci z domova. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance kontaktovat žádným způsobem – e-mailem, telefonicky, prostřednictvím SMS, interních SW komunikačních

¹⁰¹ Právní úprava se nachází v ustanoveních § 165 až 171 zákoníku práce.

¹⁰² Někdy se v portugalské právní jurisdikci lze setkat i s termínem teleworking.

¹⁰³ Tito zaměstnanci musí mít statut tzv. neformálního pečovatele. Dne 1. 5. 2023 byla právní úprava neformálních pečovatelů rozšířena na celé území Portugalska. Před tímto datem probíhaly zkušební projekty ve 30 portugalských obcích a městech. Deco pro Teste. *Cuidadores informais: regras e condicoes para pedir o estatuto [online]. [cit. 15. 8. 2023] Dostupné z: <https://www.deco.proteste.pt/saude/doencas/noticias/cuidadores-informais-regras-condicoes-pedir-estatuto>*

¹⁰⁴ Viz ustanovení § 169 zákoníku práce.

¹⁰⁵ Zaměstnavatel musí však o takové události informovat zaměstnance nejméně 24 hodin předem.

nástrojů apod. Zaměstnavatelé považovali toto ustanovení za příliš přísné a navrhovali verzi, že zaměstnavatel může zaměstnanci poslat e-mail i mimo pracovní dobu, ale ten na něj není povinen reagovat. V zákoně se však objevila přísnější právní úprava pro zaměstnavatele a ti museli učinit technická opatření, aby zaměstnanci nebyli jakkoliv kontaktováni mimo pracovní dobu.¹⁰⁶

Role odborových organizací v Portugalsku není tak silná, byť existuje řada odborových organizací se snahou prosazovat i zájmy zaměstnanců pracujících na dálku. Mezi nejvýraznější odborové svazy patří např. SINDEL,¹⁰⁷ SITRA,¹⁰⁸ SPZN¹⁰⁹ a SBC.¹¹⁰

Pro rozvoj digitálních kompetencí zaměstnanců byla v Portugalsku vytvořena agentura Portugal Digital. Tato agentura má v gesci projekt národní iniciativy pro digitální dovednosti – INCODE 2030, který má za cíl poskytnout zaměstnancům pracujícím na dálku vzdělávací kurzy v oblasti digitálních kompetencí. Současně byla při Národním úřadu pro administrativu¹¹¹ vytvořena celá řada kurzů¹¹² týkajících se výuky, rozšiřování a rekvalifikací digitálních kompetencí zaměstnanců. Zaměstnanci mohou získat tzv. Certifikát digitálních kompetencí,¹¹³ jenž je plně financován státem. Je prioritně určen absolventům škol, osobám bez digitálních znalostí a kompetencí a nezaměstnaným ve formě rekvalifikačních kurzů. Mohou ho však získat i zaměstnanci pracující z domova. Strategickým cílem programu je přispět ke zvýšení digitálních dovedností portugalských zaměstnanců jakožto faktoru sociálního začlenění a podpory zaměstnatelnosti v reakci na vznikající potřeby digitální ekonomiky a společnosti. Certifikát digitálních kompetencí již získalo 554 403¹¹⁴ osob.¹¹⁵ V Portugalsku navíc již existuje 2960¹¹⁶ certifikovaných vzdělávacích subjektů, jež mohou provádět školení v oblasti digikompetencí a ovládání SW nástrojů pro práci na dálku.

106 JN/Agências. *Empregadores proibidos de contactar trabalhadores fora do horário de trabalho [online]. [cit. 31. 10. 2023] Dostupné z: <https://www.jn.pt/economia/empregadores-obrigados-a-abster-se-de-contactar-trabalhadores-em-folgas-e-ferias-14283654.html>*

107 Národní svaz průmyslu a energetiky.

108 Svaz pracovníků dopravy.

109 Unie učitelů.

110 Unie bankovních zaměstnanců.

111 Jde o veřejnou instituci začleněnou do veřejné správy státu.

112 INA – Instituto Nacional de Administração, I.P. *Competencias Digitais [online]. [cit. 16. 8. 2023] Dostupné z: <https://www.ina.pt/index.php/centro-de-formacao-oferta-formativa/formacao-2023/competencias-digitais>*

113 Právním rámcem pro tento certifikát je Nařízení č. 179/2021 a odborným a certifikačním garantem pro vydávání certifikátu je Generální ředitelství pro zaměstnanost a pracovní vztahy.

114 Údaj k 16. 8. 2023.

115 DGERT Lisboa. *Trabalho, Solidariedade, e Seguranca, Social [online]. [cit. 16. 8. 2023] Dostupné z: <https://www.dgert.gov.pt/>*

116 Údaj k 16. 8. 2023.

3.6.1 Naplnění kritérií

Kvalitativní kritérium	Existence – výskyt/Popis kvalitativního kritéria	Kvantitativní zastoupení
1	Je upraveno velmi komplexně	5
2	Je upraveno komplexně, včetně např. úhrady energií	5
3	Upraveno poměrně komplexně	4
4	Upraveno velmi komplexně, včetně povinností vzdělávat zaměstnance v oblasti digikompetencí	5
5	Upraveno velmi komplexně, včetně povinností vzdělávat zaměstnance v oblasti digikompetencí, program INCODE 2023	5
6	Středně silná role odborů, středně silná role vzdělávacích agentur v rámci programů	3
7	Poměrně komplexní úprava včetně důrazu na rodiče a oběti domácího násilí, chybí důraz na seniory	4
8	Upraveno komplexně	5
9	Upraveno komplexně	5
10	Aktivity de lege ferenda ze strany portugalských úřadů, další plány na vzdělávání v oblasti digikompetencí a dalších novel legislativy	4

3.7 Česká republika

Legislativní rámec práce z domova byl již představen v kapitole 2.2 této analýzy. V této kapitole budou dále uvedeny informace ve vztahu k dalším kvalitativním kritériím, tj. zejména vzdělávání v oblasti digikompetencí zaměstnanců.

Zákoník práce sice obecně stanovuje povinnost zaměstnance prohlubovat si kvalifikaci,¹¹⁷ nicméně tato povinnost je stanovena velmi vágně a často toto ustanovení není v praxi vůbec naplňováno. Neexistuje žádná legální povinnost zaměstnavatele vzdělávat zaměstnance v oblasti rozvoje digikompetencí a ovládnání nástrojů pro účinnou hybridní práci a práci z domova. Je tak dobrovolným rozhodnutím zaměstnavatele, zda toto školení a podporu zaměstnancům poskytne, což se v praxi právě často neděje, nebo se vzdělávání zaměstnanců omezí jen na seznamovací úvodní školení či on-line tutoriály a zaměstnavatel se zaměstnanci dále nepracuje a kontinuálně je nevzdělává. Stále se v České republice nedaří překonat dogma, že zaměstnanec musí pracovat z kanceláře a při práci na dálku neodvádí práci plnohodnotným způsobem, a čeští manažeři se často myšlením zasekli v 90. letech. Nicméně toto neplatí univerzálně a řada zaměstnavatelů si uvědomuje, že je nutné podporovat hybridní práci z domova, digitální wellbeing, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a vzdělání a školení zaměstnanců v IT dovednostech, protože celé oblasti ekonomiky se transformují do digitálního prostředí a adaptace zaměstnanců na tyto změny je pro další prosperitu zaměstnavatelů naprosto zásadní. Ze státních iniciativ byla v České republice založena v roce 2023 Digitální a informační agentura. Kromě digitalizace veřejné správy se zabývá i programy na další digitální vzdělávání zaměstnanců. Tato agentura zastřešuje partnery¹¹⁸ poskytující digitální vzdělávání v oblasti digitálních kompetencí v kontextu Evropské digitální dekády: digitální cíle pro rok 2030. Dne 15. prosince 2022 bylo podepsáno předsedkyní Evropského parlamentu Robertou Metsolaovou a českým premiérem Petrem Fialou Evropské prohlášení o digitálních právech a zásadách.¹¹⁹ Na základě výše uvedeného prohlášení je jedním z cílů i digitální vzdělávání, odborné vzdělávání a rekvalifikační kurzy zaměstnanců. Pomocí Digitálního kompasu má do roku 2023 alespoň 90 % malých a středních podniků dosáhnout základní digitalizace. Nicméně zásadní pro rozvoj české ekonomiky, digitálních kompetencí zaměstnanců a pracovního trhu bude účinná implementace těchto práv a principů do národní legislativy ČR.

3.7.1 Naplnění kritérií

Kvalitativní kritérium	Existence – výskyt/Popis kvalitativního kritéria	Kvantitativní zastoupení
1	Je upraveno velmi komplexně	5
2	Je upraveno komplexně, včetně např. úhrady energií	5
3	Upraveno poměrně komplexně	4
4	Upraveno velmi komplexně, včetně povinností vzdělávat zaměstnance v oblasti digikompetencí	5

¹¹⁷ Ustanovení § 230 zákoníku práce

¹¹⁸ MPSV, Moudrá sovička, Czechitas, Česko.digital, DigiKoalice, PyLadies apod.

¹¹⁹ European Commission. *Digital Rights and Principles: Presidents of the Commission, the European Parliament and the Council sign European Declaration*. [online]. [cit. 21. 8. 2023] Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7683

Kvalitativní kritérium	Existence – výskyt/Popis kvalitativního kritéria	Kvantitativní zastoupení
5	Upraveno velmi komplexně, včetně povinností vzdělávat zaměstnance v oblasti digikompetencí, program INCODE 2023	5
6	Středně silná role odborů, středně silná role vzdělávacích agentur v rámci programů	3
7	Poměrně komplexní úprava včetně důrazu na rodiče a oběti domácího násilí, chybí důraz na seniory	4
8	Upraveno komplexně	5
9	Upraveno komplexně	5
10	Aktivity de lege ferenda ze strany portugalských úřadů, další plány na vzdělávání v oblasti digikompetencí a dalších novel legislativy	4

3.7.2 Možné legislativní aktivity de lege ferenda

V této podkapitole budou navržena konkrétní legální ustanovení zákoníku práce a představeny konkrétní změny, jež by naplnily závazky stanovené European Framework Agreements a evropské legislativy s cílem zlepšit work-life balance zaměstnanců pracujících na dálku a současně zajistit právo na odpojení a prevenci sociální izolace těchto zaměstnanců. Dále budou uvedena legislativní znění ustanovení zákoníku práce pro zlepšení vzdělávání a rozvoje digitálních kompetencí zaměstnanců pracujících na dálku. Budou využity i získané poznatky ze zahraničí, které jsou předmětem popisné části o komparaci daných zemí. Další rozšíření v oblasti úhrady nákladů¹²⁰ za výkon práce z domova nebudou navrhována, neboť by způsobila, že zaměstnavatelé by nechtěli home office poskytovat. Stávající právní úprava náhrady nákladů tedy byla shledána jako dostačující.

Do připravované (či další následné) novely zákoníku práce¹²¹ lze doporučit do nového navrhovaného ustanovení § 241a přidat následující odstavce.¹²² Ustanovení § 241a zákoníku práce by znělo následovně:

§ 241a

Požádá-li

a) těhotná zaměstnankyně, nebo

b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 9 let, nebo

c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)77a), nebo

120 Tak jako je to upraveno např. ve Španělsku a Portugalsku.

121 Viz kapitola 2.2 analýzy.

122 Tyto návrhy jsou zvýrazněny tučně.

d) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří se stali obětí domácího násilí, a na základě rozhodnutí příslušných úřadů zde existuje nebezpečí, že agresor může znát bydliště této osoby, nebo

e) zaměstnankyně nebo zaměstnanec trvale pečující o svěřenou osobu, kdy vzhledem k rodinné a socioekonomické situaci zaměstnankyně či zaměstnance je tato svěřená osoba odkázána na péči zaměstnankyně nebo zaměstnance, zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit

Dále do připravované (či další následné) novely zákoníku práce¹²³ lze doporučit přidání nového ustanovení § 99a. Ustanovení § 99a zákoníku práce by znělo následovně:

§ 99a

(1) Práva a povinnosti týkající se pracovní doby a doby odpočinku upravené v části čtvrté tohoto zákona se uplatní i pro výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 (dále jen „práce na dálku“).¹²⁴

(2) Zaměstnanci si mohou zvolit pro výkon práce na dálku i jiné místo v České republice, než je trvalé bydliště zaměstnankyně nebo zaměstnance.

(3) Zaměstnanci vykonávající práci na dálku mají právo na respektování pracovní doby a doby odpočinku dle části čtvrté zákona a zaměstnavatel a vedoucí zaměstnanci jsou povinni nepožadovat po zaměstnancích výkon práce mimo pracovní dobu a dobu odpočinku a stejně tak nejsou mimo tuto dobu a dobu odpočinku oprávněni zaměstnance prostřednictvím nástrojů pro výkon práce na dálku kontaktovat či jim výkon práce nařizovat.

Současně do připravované (či další následné) novely zákoníku práce¹²⁵ lze doporučit přidání nového odstavce¹²⁶ ustanovení § 102. Ustanovení § 102 zákoníku práce by znělo následovně:

§ 102

(1) Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodné organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímaním opatření k předcházení rizikům.

(2) Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele,

¹²³ Viz kapitola 2.2 analýzy.

¹²⁴ Zde je pak nutné vypustit definici práce na dálku z ustanovení § 190a, tak jak je uveden v připravované novele zákoníku práce.

¹²⁵ Viz kapitola 2.2 analýzy.

¹²⁶ Tento návrh je zvýrazněn tučně.

kteřá mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

(3) Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.

(4) Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních podle věty první je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

(5) Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí:

a) omezování vzniku rizik,

b) odstraňování rizik u zdroje jejich původu,

c) přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,

d) nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,

e) nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,

f) omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,

g) plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,

h) přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,

i) provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,

j) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(6) Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitému opuštění pracoviště

a odchodu do bezpečí; při poskytování první pomoci spolupracuje s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Zaměstnavatel je povinen zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména poskytovatele zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zajistit ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb jejich vyškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.

(7) Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.

(8) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávající práci na dálku nebyli sociálně izolováni, a přijmout vhodná organizační a sociální opatření k prevenci této sociální izolace.

Současně v kontextu vzdělávání zaměstnanců pracujících na dálku lze do připravované (či další následné) novely zákoníku práce¹²⁷ doporučit přidání nového odstavce¹²⁸ ustanovení § 227. Ustanovení § 227 zákoníku práce by znělo následovně:

§ 227

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- a) zaškolení a zaučení,*
- b) odbornou praxi absolventů škol,*
- c) prohlubování kvalifikace,*
- d) zvyšování kvalifikace,*
- e) zaškolení a prohlubování digitálních kompetencí zaměstnanců.***

Dále v souvislosti s výše uvedeným vzděláváním zaměstnanců pracujících na dálku lze doporučit přidání nového ustanovení § 230a do zákoníku práce. Ustanovení § 230a zákoníku práce by znělo následovně:

§ 230a

Zaškolení a prohlubování digitálních kompetencí

(1) Zaškolením a prohlubováním digitálních kompetencí se rozumí zaškolení a zaučení v oblasti ovládání digitálních nástrojů pro výkon práce na dálku.

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit zaškolení zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí. Současně je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům prohlubování

¹²⁷ Viz kapitola 2.2 analýzy.

¹²⁸ Tento návrh je zvýrazněn tučně.

jejich digitálních kompetencí vhodnými formami, a to nejméně jednou za období po sobě jdoucích 3 kalendářních měsíců.

3.8 Přehled daných kritérií

V závěrečných částech kapitoly 3 budou představena a srovnána kvalitativní kritéria (uvedená v kapitole 3.1 této analýzy) dle míry jejich kvantitativního zastoupení. Jednotlivé země budou komparovány mezi sebou,¹²⁹ nejprve každé kritérium zvlášť a poté všech 10 kritérií komplexně, kdy budou všechna kvalitativní kritéria u každé země sečtena prostým součtem a země budou vzájemně porovnány.

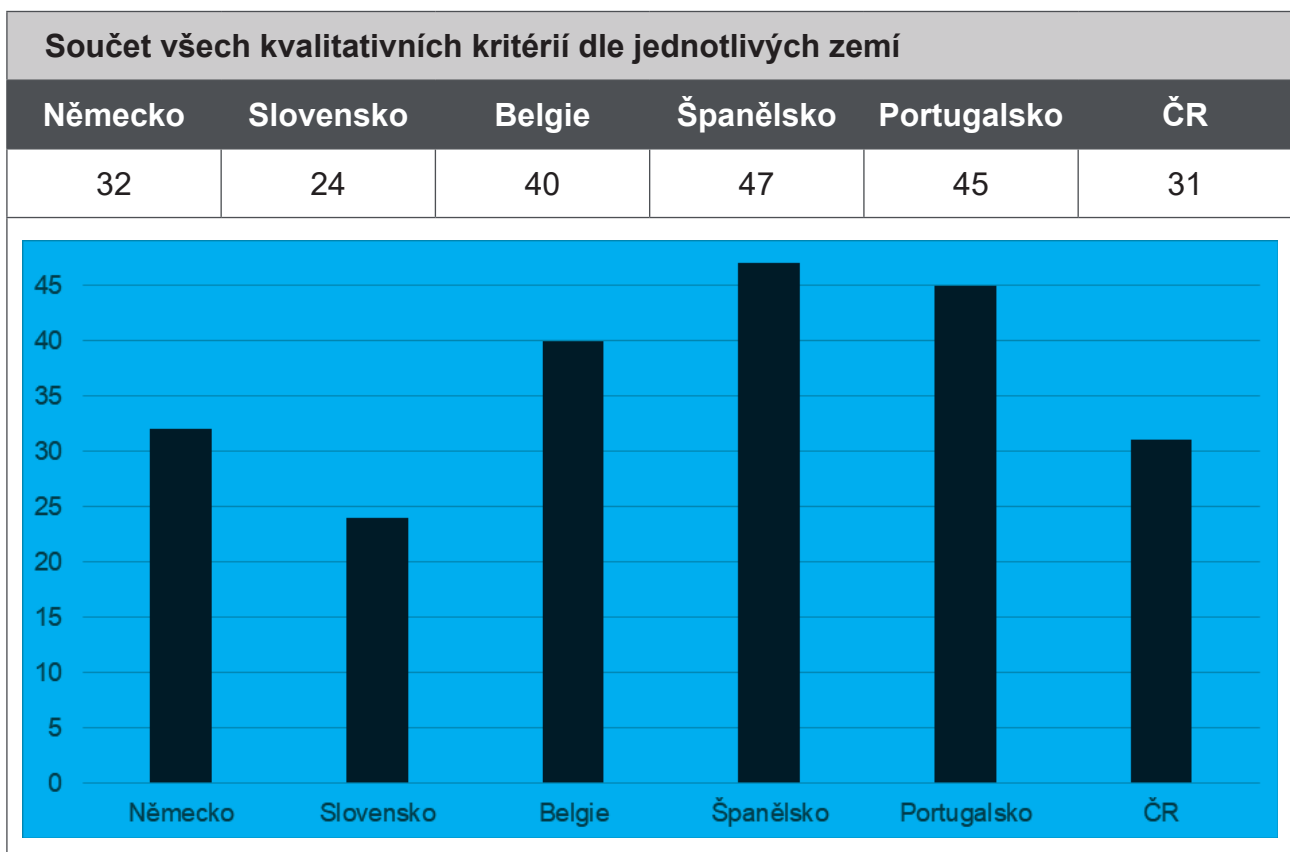
3.8.1 Kvalitativní kritéria – jednotlivě

Německo	Slovensko	Belgie	Španělsko	Portugalsko	ČR
Kritérium 1 - Existence samotné právní úpravy práce na dálku					
3	3	5	5	5	3
Kritérium 2 - Existence a způsob náhrady nákladu zaměstnance v kontextu práce z domova					
3	3	4	5	5	3
Kritérium 3 - Způsob a dostatečnost úpravy práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů ve věci práce na dálku					
3	2	4	4	4	3
Kritérium 4 - Způsob rozvoje digikompetencí zaměstnanců					
2	3	4	5	5	2
Kritérium 5 - Existence a způsob podpory dalšího vzdělávání v oblasti home office					
2	3	3	5	5	4
Kritérium 6 - Existence a míra zapojení třetích osob do vzdělávání v oblasti práce na dálku					
4	2	4	4	3	3
Kritérium 7 - Okruh adresátů právní úpravy práce z domova a případná specifika					
2	2	3	4	4	3

¹²⁹ Tedy všech 5 zahraničních zemí a Česká republika.

Německo	Slovensko	Belgie	Španělsko	Portugalsko	ČR
Kritérium 8 - Pracovní doba zaměstnanců pracujících na dálku					
4	2	5	5	5	3
Kritérium 9 - Překážky v práci zaměstnanců pracujících z domova – specifika					
4	2	5	5	5	3
Kritérium 10 - Legislativní a jiné společenské aktivity de lege ferenda v kontextu práce na dálku					
5	2	3	5	4	4

3.8.2 Kvalitativní kritéria – součet



3.9 Komparace zemí – závěry

Pokud budeme komparovat jednotlivá kvantitativní kritéria, v popředí všech daných kritérií se nachází Španělsko a Portugalsko. Tyto dvě země jsou velice progresivní v oblasti úpravy komplexních práv a povinností zaměstnanců pracujících na dálku. Současně jsou zde významné aktivity v oblasti implementace evropské legislativy, programů a doporučení do národních jurisdikcí. Dále tyto dvě země významně podporují a rozvíjejí vzdělávání zaměstnanců v oblasti digitálních dovedností.

Spolková republika Německo nemá tak důkladně a výrazně upraveny práva a povinnosti v oblasti práce na dálku a digikompetencí zaměstnanců, současně je zda však silná ingerence třetích osob a odborů. Déletrvajícím implementace předpisů v oblasti práce na dálku a digikompetencí je v Německu způsobena zdoluhavým legislativním procesem a různorodými zájmy odborů a zájmových skupin či legislativní činností a lobbingem vlád jednotlivých spolkových zemí.

Česká republika má v naplnění kvalitativních kritérií v součtu pouze o jeden bod méně než Spolková republika Německo. V České republice existuje sice poměrně komplexní právní úprava práv a povinností zaměstnanců, nicméně v oblasti práce z domova jsou zde určité legislativní nedostatky. Není komplexněji upravena náhrada nákladů zaměstnance za výkon práce z domova. Hlavně ale chybí legislativní úprava ve vztahu ke vzdělávání zaměstnanců pracujících na dálku v oblasti digikompetencí, není ani zakotvena explicitní úprava technické podpory zaměstnanců. Současně chybí úprava, jež by umožňovala pracovat na dálku i mimo obvyklé bydliště. Dále absentuje zákonná úprava, která by garantovala zaměstnancům možnost odpojit se a zlepšit work-life balance. Neexistuje také úprava prevence izolace a sociálního vyloučení zaměstnanců pracujících na dálku. Sice existuje celá řada vzdělávacích kurzů digitálních kompetencí a dovedností, dotačních titulů pro zaměstnavatele a poskytovatele kurzů, nicméně tyto možnosti je nutné lépe komunikovat a propagovat, aby je zaměstnavatelé, poskytovatelé kurzů a zaměstnanci mohli účinně využívat. Současně by byla žádoucí výraznější ingerence odborových svazů ve výše uvedených oblastech.¹³⁰

Slovenská republika získala 24 kvalitativních bodů. Oproti ostatním komparovaným zemím zaostává v komplexitě právní úpravy práce na dálku, v aktivitách týkajících se vzdělávání v oblasti digitálních dovedností, ve slabé roli odborů a v nedostatečné úpravě work-life balance a „digitální izolace.“ Zpomalení této právní úpravy a implementace evropské legislativy je dána i současnou nestabilní politickou situací na Slovensku, častými změnami vlád, ekonomickými problémy a předčasnými volbami.

130 Konkrétní legislativní doporučení de lege ferenda jsou představena v kapitole 3.7.2 této analýzy.

Závěr

Komparativní analýza měla za cíl představit legislativní evropský rámec a právní úpravu práce na dálku, systémových prvků a nástrojů dalšího vzdělávání v oblasti digitálních kompetencí, implementace European Framework Agreements a dalších legislativních změn v kontextu práce z domova. Dále popisuje právní úpravu v České republice s ohledem na výše uvedené skutečnosti.

Komparativní analýza 5 zahraničních zemí v EU a České republiky porovnává jednotlivé země na základě komparace 10 kvalitativních kritérií a kvantitativně hodnotí na stupnici 1 až 5 míru zastoupení daných kritérií s ohledem na transpozici předpisů EU a evropských rámcových dohod do národních legislativ. Současně jsou u jednotlivých zemí tato kritéria slovně popsána a analyzována. Jsou zde také zmíněny aktivity de lege ferenda.

Stejně tak jsou uvedena konkrétní legislativní doporučení pro české právní prostředí, tak aby byly účinně implementovány evropské právní předpisy a dohody a právní úprava byla v souladu s moderními trendy ve sféře hybridního výkonu práce. Dále by měly být v národní právní jurisdikci reflektovány systémové prvky a nástroje dalšího vzdělávání a podpory zaměstnanců pracujících na dálku v oblasti rozvoje digitálních kompetencí a nástrojů a v oblasti vyloučení sociální izolace a dodržení rovnováhy mezi soukromým pracovním životem.

Nová digitální éra je výzvou pro celou společnost. Jednotlivé společnosti a podniky se transformují a digitální nástroje a samotná digitalizace jsou zásadními faktory ekonomického a sociálního úspěchu a rozvoje. V souvislosti s tím se zcela mění trendy výkonu práce a přístupu k zaměstnancům. Práce z domova umožňuje zaměstnancům efektivněji skloubit pracovní a soukromý život a zaměstnavatelům přináší možnost zaměstnávat i zaměstnance, kteří z osobních důvodů mohou vykonávat práci pouze na dálku. Práce z domova se tedy stává novým standardem a je třeba, aby na ni zaměstnavatelé a zaměstnanci byli připraveni. Je proto nezbytné rozvíjet digitální nástroje a prvky dalšího vzdělávání pro výkon práce z domova, protože jedině tak lze zajistit kvalitní výkon práce z domova a konkurenceschopnost evropských zaměstnavatelů.

Prameny a použitá literatura

Americans are embracing flexible work – and they want more of it. *McKinsey & Company* [online]., ©2022. Poslední změna 23. 6. 2022 [cit. 1. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it>

Antitrabajo.com. *La normativa sobre teletrabajo en España en 9 claves*. [online]. [cit. 7. 8. 2023] Dostupné z: <https://antitrabajo.com/normativa-teletrabajo-espana/>

Arbeitsrecht – Homeoffice. *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*. [online]., ©2023. Poslední změna 28. 6. 2023 [cit. 2. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/homeoffice.html>

Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist.

BENČAT, D. *Právna úprava práce z domu – domácka práca, telepráca a príležitostná práca z domácnosti („home office“)*. [online]., ©2022. Poslední změna 28. 12. 2022 [cit. 17. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.sk/top/clanky/pravna-uprava-prace-z-domu-domacka-praca-telepraca-a-prilezitostna-praca-z-domacnosti-home-office-5609.html>

Code du bien-etre au travail [online]. [cit. 3.8.2023] Dostupné z: https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/teletravail#toc_heading_2

Confederation Syndicat European Trade Union. *Social Partners' Framework Agreements*. [online]. [cit. 21. 8. 2023] Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/social-partners-framework-agreements>

Deco pro Teste. *Cuidadores informais: regras e condicoes para pedir o estatuto* [online]. [cit. 15. 8. 2023] Dostupné z: <https://www.deco.proteste.pt/saude/doencas/noticias/cuidadores-informais-regras-condicoes-pedir-estatuto>

Deskare. *4 conseils pour prévenir l'isolement au travail en mode hybride avec tigrz*. [online]. ©2022. Poslední změna 23. 9. 2022 [cit. 3. 8. 2023]. Dostupné z: <https://www.deskare.io/blog/4-conseils-pour-prevenir-isolement-au-travail-en-mode-hybride>

DGERT Lisboa. *Trabalho, Solidariedade, e Seguranca, Social* [online]. [cit. 16. 8. 2023] Dostupné z: <https://www.dgert.gov.pt/>

DigiSkillsBelgium.be. *Initiatives & Projekts Numériques*. [online]. [cit. 3. 8. 2023] Dostupné z: <https://digiskillsbelgium.be/fr/digital-initiatives/>

Digital Education Action Plan (2021-2027) . *European Education Area* [online]. European Commission, ©2021. [cit. 18.7.2023]. Dostupné z <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>

DITTMAR, N. „Digitalisierung“ als Gegenstand von Tarifpolitik. *Beitrag zur GIRA-28. und Jahrestagung 2021 am 29. Oktober 2021 in Frankfurt am Main*, (2022).

ETUC position in reply to the public consultation on Green Paper on Ageing Adopted at the virtual Executive Committee Meeting of 22-23 March 2021. ETUC [online]. ETUC, ©2023. Poslední změna 23. 03. 2021 [cit. 20. 6. 2023]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-reply-public-consultation-green-paper-ageing>

European Commission. *Digital Rights and Principles: Presidents of the Commission, the European Parliament and the Council sign European Declaration*. [online]. [cit. 21. 8. 2023] Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7683

Forschungsbericht – Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice – Kurzexpose. *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, s. 71. [online]. , ©2020. Poslední změna 31. 10. 2020 [cit. 10. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publicationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>

Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) [online]. [cit. 2. 7. 2023] Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/inhalts_bersicht.html

Haufe Online Redaktion. *Wenig Unterstützung im Homeoffice*. [online]. , ©2021. Poslední změna 2. 11. 2021 [cit. 12. 7. 2023]. Dostupné z: https://www.haufe.de/personal/hr-management/wenig-unterstuetzung-bei-ausstattung-im-homeoffice_80_554506.html

Homeoffice – diese Kosten müssen Arbeitgeber tragen. *ChannelPartner Steuern & Finanzen* [online]. , ©2023. Poslední změna 6. 7. 2023 [cit. 10. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.channelpartner.de/a/homeoffice-diese-kosten-muessen-arbeitgeber-tragen.3615975>

INA – Instituto Nacional de Administração, I.P. *Competências Digitais* [online]. [cit. 16. 8. 2023] Dostupné z: <https://www.ina.pt/index.php/centro-de-formacao-oferta-formativa/formacao-2023/competencias-digitais>

JN/Agências. *Empregadores proibidos de contactar trabalhadores fora do horário de trabalho* [online]. [cit. 31. 10. 2023] Dostupné z: <https://www.jn.pt/economia/empregadores-obrigados-a-abster-se-de-contactar-trabalhadores-em-folgas-e-ferias-14283654.html>

KOHL, Jonathan, DENZL, Elisabeth. *Witerbildungsanbieter in der Corona-Pandemie. Weiter Bilden*, roč. 4 (2020), č. 4, s. 23–26.

Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. *España se sitúa por encima de la media europea en Competencias Digitales* [online]. [cit. 14. 8. 2023] Dostupné z: https://portal.mineco.gob.es/es-es/comunicacion/Paginas/170323_np_ONTSI.aspx

Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. *Plan Nacional de Competencias Digitales* [online]. [cit. 14. 8. 2023] Dostupné z: <https://portal.mineco.gob.es/es-es/digitalizacionIA/Paginas/plan-nacional-competencias-digitales.aspx>

MITTLÄNDER, S. *Sicher und gesund mobil arbeiten. Arbeitsrecht im Betrieb*, (2022), č. 43, s. 15–18.

Mobiles Arbeiten: So machen Sie es richtig. *Lexware* [online]. , ©2022. Poslední změna 31. 8. 2022 [cit. 2. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.lexware.de/digitalisierung/geschaeftsprozesse/mobiles-arbeiten/>

Národná stratégia digitálnych zručností Slovenskej republiky. *Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky* [online]. ©2023. Poslední změna 30. 6. 2023 [cit. 19. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.mirri.gov.sk/sekcie/informatizacia/digitalna-transformacia/narodna-strategia-digitalnych-zrucnosti-slovenskej-republiky/>

Plan Nacional de Competencias Digitales [online]. [cit. 14. 8. 2023] Dostupné z: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/ministerio/ficheros/210127_plan_nacional_de_competencias_digitales.pdf

RTBF Belgique. *Entreprises: le droit a la déconnexion devient obligatoire ce 1er avril.* [online]. ©2023. Poslední změna 27. 3. 2023 [cit. 2. 8. 2023]. Dostupné z: <https://www.rtf.be/article/entreprises-le-droit-a-la-deconnexion-devient-obligatoire-ce-1er-avril-11173999>

RTBF. *Une nouvelle réglementation pour le télétravail entrera en vigueur le 1er janvier.* [online]. [cit. 13. 8. 2023] Dostupné z: <https://www.rtf.be/article/une-nouvelle-reglementation-pour-le-teletravail-entrera-en-vigueur-le-1er-janvier-10804894>

Service Public FÉDÉRAL Emploi, Travail et Concertation sociale. *Guide de concertation Déparis: Télétravail à domicile – Série Stratégie SOBANE* [online]. [cit. 3. 8. 2023] Dostupné z: <https://emploi.belgique.be/fr/publications/guide-de-concertation-deparis-teletravail-domicile-serie-strategie-sobane?ItemID=19266&LinkIdentifier=id>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Sněmovní tisk č. 423/0 [online]. [cit. 1. 7. 2023] Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0>

ŠTYGLEROVÁ Terezie. Do poloviny století bude o polovinu více seniorů. *Statistika & my – magazín Českého statistického úřadu* [online]. Český statistický úřad, 2011 [cit. 20. 6. 2023]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2019/02/27/do-poloviny-stoleti-bude-o-polovinu-vice-senioru/>

Telework Enhancement Act of 2010 [online]. [cit. 31. 5. 2023] Dostupné z: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-111publ292/pdf/PLAW-111publ292.pdf>.

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komise k právu odpojit s č. 2019/2181(INL) 2021 [online]. [cit. 31. 5. 2023] Dostupné https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html

WIRTH, Carsten. Homeoffice-Beschäftigte allein zu Haus? Ergebnisse einer Studie zur Praxis von Betriebsräten bei Homeoffice-Arbeit. *Mitbestimmungspraxis*. Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), Düsseldorf. (2022), č. 48.

Z domu pracuje menej Slovákov. *Nový čas* [online]. [Citace 1. 8. 2023]. Dostupné z: <https://www.cas.sk/clanok/2809635/z-domu-pracuje-menej-slovakov/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů (SR).

Zákon o práci na dálku č. 10/2021 ze dne 9. července 2021 (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabacho a distancia. [online]. [cit. 9. 8. 2023] Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

Zákon o pracovní době ze dne 6. června 1994, který byl naposledy pozměněn článkem 6 zákona ze dne 22. prosince 2020. [online]. [cit. 1. 7. 2023] Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzgb/BJNR117100994.html#BJNR117100994BJNG000100307>

Zaměstnanci jsou na home-office produktivnější. *Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích* [online]. , ©2021. Poslední změna 11. 3. 2021 [cit. 1. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.vstecb.cz/novinky/zamestnanci-jsou-na-home-office-produktivnejsi-nez-v-kancelari-tvrdi-michal-beno-z-vste/>

Internetové odkazy ověřeny k 31. 10. 2023.