

**Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta**

**Pracovní úrazy v kontextu výkonu práce mimo  
pracoviště zaměstnavatele**

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: magisterské studium

2023  
XVI. ročník

Autor: Lucie Přenosilová  
Konzultant: Mgr. Ing. Patrik Stonjek  
VP: Letní škola pracovněprávních studií

Navrhovaný profilační modul: Pracovněprávní

### **Čestné prohlášení a souhlas s publikací práce**

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do XVI. ročníku Studentské vědecké a odborné činnosti (SVOČ) vypracovala samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné části dříve publikována, obhájena jako součást bakalářské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifikační práce a nebyla přihlášena do předchozích ročníků SVOČ či jiné soutěže.

Souhlasím s užitím této práce rozšiřováním, rozmnožováním a sdělováním veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V Praze dne 20. 4. 2023

Lucie Přenosilová

Celkový rozsah vlastního textu práce (od úvodu po závěr), včetně mezer a poznámek pod čarou:

53 221 znaků

## Obsah

Seznam zkratek .....	4
Úvod.....	5
1. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.....	6
1.1. Místo výkonu práce, pracoviště, pracoviště zaměstnavatele a objekt zaměstnavatele .....	6
1.2. Práce z domova, telepráce a práce na dálku.....	7
2. Právní úprava práce na dálku .....	8
2.1. Mezinárodněprávní úprava .....	8
2.2. Evropská úprava.....	8
2.3. Národní právní úprava .....	9
3. Pracovní úraz .....	10
4. Odpovědnost zaměstnavatele za újmu a kontrola pracoviště.....	11
4.1. Kontrola pracoviště bez jeho zhlédnutí.....	13
4.2. Kontrola pracoviště s jeho zhlédnutím.....	14
5. Prokazování pracovních úrazů.....	15
5.1. Možnost využití dosavadní judikatury .....	19
6. Pracovní úraz v zahraničí – <i>lex loci laboris</i> .....	20
Závěr.....	24
Seznam zdrojů.....	25

## Seznam zkratk

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Doporučení MOP č. 184	Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184, o domácí práci
EU	Evropská unie
LZPS	Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
Rámcová dohoda	Rámcová dohoda o práci na dálku z roku 2002
Řím I.	Nářízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I).
Římská úmluva	Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřená k podpisu v Římě dne 19. června 1980.
Směrnice 89/391/EHS	Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci
Směrnice 89/654/EHS	Směrnice Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti (první samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice 90/270/EHS	Směrnice Rady 90/270/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami (pátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Úmluva MOP č. 177	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 177, o domácí práci
ZBOZP	zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
ZP, zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## Úvod

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (synonymně: práce na dálku<sup>1</sup>) je celosvětovým trendem. Původně byl vnímán jako benefit, který zaměstnancům usnadňuje sladit osobní a pracovní život. Za pandemie koronaviru se stal protiepidemickým opatřením. V některých státech (např. ve Francii) mohl být zaměstnancům nařízen.<sup>2</sup> Povinnost zajistit práci na dálku byla uložena i českým zaměstnavatelům;<sup>3</sup> její výkon však musel být založen na dohodě se zaměstnancem. Česká právní úprava totiž zaměstnavatelům neumožňuje práci na dálku zaměstnancům jednostranně nařídit.<sup>4</sup>

Pro některé zaměstnance práce na dálku představovala komplikaci. Došlo tak k posunu ve vnímání práce na dálku jako benefitu. Překotný vývoj práce na dálku odhalil mezery, na které se v dobách, kdy byla vnímána jako benefit, nepomýšlelo. Jednou z nich je odškodňování pracovního úrazu utrpěného při práci na dálku, jemuž se věnuje tato práce.

Cílem práce je poukázat na vybrané problémy v této oblasti. Práce vymezuje pojmy vztahující se k práci na dálku a pojem pracovního úrazu a shrnuje platnou i připravovanou právní úpravu mezinárodní, evropskou i národní. Představuje specifika pracovních úrazů při práci na dálku a možnosti využití existující judikatury.

Práce se věnuje i kontrole pracoviště jako nástroji prevence pracovních úrazů a úskalím, která nastávají při prokazování pracovního úrazu utrpěného při práci na dálku. Konečně se práce zabývá důsledky výkonu práce ze zahraničí. Zmiňuje i možnosti inspirace zahraniční právní úpravou či zahraniční judikaturou ohledně pracovních úrazů při práci na dálku.

---

<sup>1</sup> Důvody pro volbu termínu viz kapitola 1.2.

<sup>2</sup> Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19. Actualisé au 16 octobre 2020 [online]. Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Dostupné z: <https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/cfiles/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>. Právní základ pro nařízení práce z domova je v čl. L1222-11 Code du travail. Dostupné z: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR\\_DIFF&anchor=LEGIARTI000035643952#LEGIARTI000035643952](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF&anchor=LEGIARTI000035643952#LEGIARTI000035643952).

<sup>3</sup> Čl. III usnesení vlády ze dne 26. října 2020 č. 1102, o přijetí krizového opatření. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/omezeni-volneho-pohybu-1102.pdf>. Podobně i další usnesení vlády, která omezovala volný pohyb osob.

<sup>4</sup> To bylo kritizováno, neboť zaměstnavatelům byla uložena povinnost, kterou bez vůle zaměstnance nemohli zajistit. VALÍČKOVÁ, I., NĚMEČEK, M. „*Nařízení home office zaměstnavatelem“ v době pandemie koronaviru* [online]. epravo.cz, 3. 11. 2020 [cit. 16. 7. 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narizeni-home-office-zamestnavatelem-v-dobe-pandemie-koronaviru-112101.html>.

## 1. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Kapitola vymezuje často zaměňované pojmy, jejichž správné užívání je pro práci klíčové.

### 1.1. Místo výkonu práce, pracoviště, pracoviště zaměstnavatele a objekt zaměstnavatele

V souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele je třeba rozlišovat 4 pojmy: místo výkonu práce, pracoviště, pracoviště zaměstnavatele a objekt zaměstnavatele.

**Místo výkonu práce** je místo, kde se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavázal konat práci pro zaměstnavatele.<sup>5</sup> Zaměstnavatel je oprávněn zde přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec je povinen ji zde konat.

**Pracoviště** je místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly.<sup>6</sup>

**Pracoviště zaměstnavatele** nelze ztotožňovat s pracovištěm. Ustanovení § 2 odst. 2 ZP mezi podmínky výkonu závislé práce řadí výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě. Je-li „pracoviště“ vymezeno jako místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele pracovní úkoly, nelze jej ztotožnit s pracovištěm zaměstnavatele. Zaměstnanec totiž může plnit pracovní úkoly i na jiném dohodnutém místě. Pracoviště zaměstnavatele tak lze vymezit jako pracoviště, nad nímž může zaměstnavatel nepřetržitě vykonávat kontrolu a které je v jeho dispozici. Pracovištěm zaměstnavatele není např. zaměstnancův domov, odkud vykonává práci, ani zaměstnancem pronajatá sdílená kancelář. Přesto jde o pracoviště, plní-li zde zaměstnanec podle pokynů zaměstnavatele pracovní úkoly.<sup>7</sup>

Pojmu „**objekt zaměstnavatele**“ užívají některá ustanovení, která upravují pracovní úraz.<sup>8</sup> Objekt zaměstnavatele je vymezen místem, kde je zaměstnanec povinen dbát dispozic svého zaměstnavatele (např. pokynů ostrahy).<sup>9</sup> Za rozlišující hledisko mezi pracovištěm zaměstnavatele a objektem zaměstnavatele považují plnění pracovních úkolů zaměstnancem. Pracoviště zaměstnavatele v sobě pojmově zahrnuje jak plnění pracovních úkolů (jinak by nešlo

---

<sup>5</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 ze dne 26. listopadu 2015.

<sup>6</sup> Tamtéž.

<sup>7</sup> Srov. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 543.

<sup>8</sup> Např. při určení, kdy končí cesta do zaměstnání, resp. kdy začíná cesta ze zaměstnání. Také úraz utrpěný v době přestávky na jídlo a oddech je pracovním úrazem, stal-li se při úkonech v této době obvyklých a v objektu zaměstnavatele.

<sup>9</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. § 274 [Úkony přímo související s plněním pracovních úkolů]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1090.

o pracoviště), tak možnost zaměstnavatele s tímto místem disponovat (jinak by nešlo o pracoviště zaměstnavatele). Objekt zaměstnavatele naopak nemusí být místem, kde zaměstnanec plní pracovní úkoly, avšak musí být v dispozici zaměstnavatele. Pro účely pracovních úrazů jde o místa, kde zaměstnanec utrpí pracovní úraz jinak než při plnění pracovních úkolů, tzv. v přímé souvislosti s ním.

V praxi může být místo výkonu práce úředníka Ministerstva zdravotnictví sjednáno jako „Praha“, a úředník je tak povinen práci konat kdekoliv, kde mu bude v Praze přidělena. Dohodne-li se se zaměstnavatelem na výkonu práce z domova, pracovištěm bude jeho domov. Ten však není pracovištěm zaměstnavatele ani objektem zaměstnavatele, neboť není v dispoziční sféře zaměstnavatele.

Naopak upadne-li úředník při cestě z oběda na schůdku, který je již součástí budovy úřadu, jde o objekt zaměstnavatele, byť před vstupem do budovy. Schůdek však nelze považovat za pracoviště zaměstnavatele, protože úředník odsud práci nekonal, vrátil se z oběda. Pokud by upadl ještě na chodníku, který je veřejným prostranstvím, nejde o objekt zaměstnavatele, a tudíž ani o pracovní úraz.

## 1.2. Práce z domova, telepráce a práce na dálku

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele nelze zaměňovat s pojmy „práce z domova / home office“ ani „telepráce“, byť zejm. práce z domova se místo něj běžně používá.<sup>10</sup>

**Práce z domova** je užším pojmem; zaměstnanec totiž může pracovat i odjinud, např. z pronajaté kanceláře. Rozlišování není bez významu. Koná-li zaměstnanec skutečně práci z domova, pracoviště podléhá domovní svobodě a omezuje tak možnost kontroly objektu zaměstnavatelem.

**Telepráce** je práce konaná s využitím telekomunikačních prostředků. Byť to není příliš obvyklé, práce může být konána mimo pracoviště zaměstnavatele i jinak (např. vkládáním podkladů do obálek). Ani tyto pojmy tak nelze zaměňovat.<sup>11</sup>

Za nejpřesnější ekvivalent práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele považují výraz „**práce na dálku**“. Je-li totiž práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele, je z pohledu zaměstnavatele konána „na dálku“; zaměstnanec není bezprostředně fyzicky na dosah. Není rozhodné, odkud

---

<sup>10</sup> Srov. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 542.

<sup>11</sup> Ibid, str. 543.

koná práci a jaké prostředky k tomu využívá. Pojem používá i návrh novely zákoníku práce, který hodlá rozšířit úpravu práce na dálku v § 317 ZP.<sup>12</sup>

## 2. Právní úprava práce na dálku

### 2.1. Mezinárodněprávní úprava

Práce na dálku je upravena v Úmluvě MOP č. 177 a v doporučení MOP č. 184. Zaměstnavatelé jsou dle čl. 4 odst. 2 písm. c) Úmluvy MOP č. 177 povinni rovněž zacházet se všemi zaměstnanci, jde-li mj. o ochranu na úseku BOZP. Národní úprava BOZP má dle čl. 7 Úmluvy MOP č. 177 zohlednit specifika domácí práce; k zajištění BOZP lze při práci na dálku zakázat některé druhy prací či používání některých látek. Česká republika však Úmluvu MOP č. 177 neratifikovala.

V Doporučení MOP č. 184 jsou významné body 19-22. Zaměstnavatel by měl po zaměstnancích pracujících na dálku vyžadovat dodržování bezpečnostních opatření včetně správného používání pracovního vybavení. Měl by informovat zaměstnance o všech rizicích spojených s výkonem jejich práce, o preventivních opatřeních, která by zaměstnanci měli přijmout, a poskytnout jim nutná školení. Zaměstnavatel odpovídá za bezpečnost poskytnutého pracovního vybavení a má zaměstnancům pracujícím na dálku zdarma poskytnout osobní ochranné pracovní pomůcky. V případě náhlého a vážného rizika pro bezpečnost či zdraví zaměstnance či dalších osob by další pokračování práce na dálku mělo být zakázáno až do nápravy situace.

K pracovním úrazům se vztahuje Úmluva MOP č. 17 o odškodnění pracovních úrazů z roku 1925. Tou je Česká republika vázána. Podle čl. 2 odst. 2 písm. b) této úmluvy lze stanovit nutné výjimky z úpravy odškodňování pracovních úrazů pro domácí dělníky. Již před necelými 100 lety tak byla zohledněna specifika práce na dálku ve vztahu k pracovním úrazům a jejich odškodňování.

### 2.2. Evropská úprava

Na evropské úrovni je práce na dálku upravena především v Rámcové dohodě o práci na dálku z roku 2002.<sup>13</sup> Ta není právně závazná, vzhledem k široké členské základně je však významná. Dle čl. 8 Rámcové dohody zaměstnavatel odpovídá za zajištění BOZP dle směrnice č. 89/391/EHS a směrnic souvisejících, národní právní úpravy a kolektivních smluv. Musí zaměstnance informovat o požadavcích k zajištění BOZP, zejm. požadavcích na monitory.

<sup>12</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. předkladatele MPSV-2022/111094-521/2 [online]. VeKLEP, 17. 4. 2023 [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>.

<sup>13</sup> *Framework agreement on telework* [online]. ETUC, 16.7.2002 [cit. 31.7.2022]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>.



Zaměstnanec je povinen požadavky dodržovat. Zaměstnavatel, zástupci zaměstnanců a/nebo příslušné úřady mají mít právo přístupu na pracoviště, a to v mezích národní právní úpravy a kolektivních smluv. Pracuje-li zaměstnanec z domova, je přístup podmíněn předchozím upozorněním a jeho souhlasem. Zaměstnanec má naopak právo požadovat po zaměstnavateli kontrolu svého pracoviště.

Dle Rámcové dohody se na zaměstnance pracující na dálku vztahují směrnice upravující BOZP. Směrnice 89/391/EHS upravuje povinnost zaměstnavatele vyhledávat, vyhodnocovat a odstraňovat rizika a zajišťovat školení zaměstnanců o BOZP. Zaměstnanci jsou povinni dbát o BOZP svou a dalších osob v souladu se školeními a pokyny zaměstnavatele, správně používat pracovní pomůcky a informovat zaměstnavatele o situaci, která podle nich představuje vážné a bezprostřední ohrožení BOZP.

Na tuto směrnici navazují další směrnice, které povinnosti zaměstnavatele konkretizují zejm. v reakci na specifika konkrétních druhů práce. Významná je zejm. směrnice 89/654/EHS, jejíž přílohy upravují konkrétní požadavky na pracoviště, a směrnice 90/270/EHS, neboť v současnosti má většina práce na dálku charakter telepráce. Směrnice byly transponovány do národní právní úpravy zejm. zákoníkem práce a zákonem o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

### **2.3. Národní právní úprava**

Ustanovení § 2 odst. 2 ZP předvídá výkon práce „na jiném dohodnutém místě“. Bližší právní úprava je obsažena stručně v § 317 ZP. Ten se však BOZP ani pracovních úrazů netýká. Užije se tak stejná úprava jako na zaměstnance pracující na pracovišti zaměstnavatele.<sup>14</sup>

Na tom nic nemění ani novela zákoníku práce, která byla nedávno schválena vládou. Ta upravuje povinnost zaměstnavatele uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o výkonu práce na dálku. Původní návrh zákona její obsah upravoval podrobně, včetně povinnosti dohodnout způsob zajištění BOZP zaměstnavatelem, způsob kontroly a možnost zaměstnavatele vstoupit do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.<sup>15</sup> Dle důvodové zprávy je v dohodě vhodné upravit i dobu, kdy zaměstnanec nesmí pracovat, a závazek k čerpání stanovených bezpečnostních přestávek. Pokud jde o vstup zaměstnavatele do obydlí, důvodová

---

<sup>14</sup> Srov. PICHT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 549.

<sup>15</sup> Bod 39 návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. předkladatele MPSV-2022/111094-521/2. Verze do připomínkového řízení [online]. VEKLEP, 12.9.2022 [cit. 3.3.2023]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

zpráva předpokládá účast zaměstnance, svědků a zástupců zaměstnanců; to však nebylo obsahem textu zákona.<sup>16</sup>

Právě podrobnost regulace však byla kritizována a po připomínkovém řízení byly požadavky na obsah dohody zredukovány. Zaměstnavatel tak sice musí se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu, ta však nemusí obsahovat ujednání o zajišťování BOZP ani o vstupu zaměstnavatele do obydlí zaměstnance.<sup>17</sup>

### 3. Pracovní úraz

Pracovním úrazem je dle § 271k ZP „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“, a úraz utrpěný pro plnění pracovních úkolů.<sup>18</sup>

Plnění pracovních úkolů definuje § 273 ZP jako „*výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty*.“ Jde i o dobrovolnou činnost organizovanou zaměstnavatelem a o činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět zástupce zaměstnanců, jiného zaměstnance či z vlastní iniciativy, není-li k ní třeba zvláštní oprávnění a zaměstnavatel ji výslovně nezakázal.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou dle § 274 ZP

- úkony potřebné k výkonu práce (např. cesta k tiskárně),
- úkony během práce obvyklé (např. návštěva toalety),
- úkony nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení (např. převlečení v šatně),
- úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele (např. odpočinek na kanapi, cesta do jídelny v objektu zaměstnavatele),
- vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět,
- školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem, odborovou organizací či orgánem nadřízeným zaměstnavateli.

---

<sup>16</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Verze do připomínkového řízení. Č. j. předkladatele MPSV-2022/111094-521/2 [online]. VeKLEP, 17. 4. 2023 [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

<sup>17</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. předkladatele MPSV-2022/111094-521/2 [online]. VeKLEP, 17. 4. 2023 [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>.

<sup>18</sup> Např. úraz revizora, kterého mimo jeho pracovní dobu uhodil cestující, kterému revizor v minulosti uložil pokutu.

O pracovní úraz nejde, došlo-li k němu na cestě do zaměstnání a zpět, při stravování, a při jiném vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, cestě k němu a zpět, není-li konána v objektu zaměstnavatele. Cestou do zaměstnání je cesta z místa zaměstnancova bydliště do místa vstupu do objektu zaměstnavatele či na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět.<sup>19</sup>

Pro zaměstnance pracující na dálku lze z platné právní úpravy vyvodit, že vyžaduje-li právní úprava, aby se úrazový děj udál v objektu zaměstnavatele, nemůže jít při práci na dálku o pracovní úraz. Zaměstnanec se v objektu zaměstnavatele nenachází. Rozhodující je, zda může zaměstnavatel přímo ovlivnit úroveň BOZP a zda je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání.<sup>20</sup> Lze polemizovat, že i při práci na dálku je zaměstnavatel povinen zajistit BOZP na pracovišti. Zaměstnanec je povinen dodržovat jeho opatření a nečiní-li tak, nesmí zaměstnavatel připustit výkon práce. Zaměstnavatel při práci na dálku ale odpovídá jen za BOZP na pracovišti, nikoli v celém objektu, kde se pracoviště nachází. Pracoviště tak nelze srovnávat s objektem zaměstnavatele.

Dále lze vyvodit, že cestou do zaměstnání je u zaměstnanců pracujících na dálku cesta na místo určené k plnění pracovních úkolů.<sup>21</sup> Pracuje-li zaměstnanec z domova, konkrétně z pracovny, je jeho cestou do zaměstnání cesta z jiné místnosti do této pracovny.

Více podle mého názoru ze současné právní úpravy dovodit nelze. Otázek, které se nabízí, je však mnoho, například:

- Měl by zaměstnavatel odpovídat za újmu vzniklou na místě, které nemá ve své dispozici?
- Může zaměstnavatel při práci na dálku vynucovat, aby mu zaměstnanec umožnil zkontrolovat pracoviště?
- Jak má být prokázáno, že se úraz stal při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním?
- A lze odpovědi na tyto otázky použít, dojde-li k pracovnímu úrazu v zahraničí?

#### **4. Odpovědnost zaměstnavatele za újmu a kontrola pracoviště**

Zaměstnanci pracující na dálku mají v případě pracovního úrazu právo na odškodnění. To v principu považuji za správné. Zaměstnavatel však nemá pracoviště pod nepřetržitou kontrolou. Má tak ztíženou pozici při plnění povinností k zajištění BOZP.

---

<sup>19</sup> U zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví i cesta na určené shromaždiště a zpět.

<sup>20</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005.

<sup>21</sup> Viz i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy je odpovědností za výsledek.<sup>22</sup> Východiskem tak není myšlenka, že zaměstnavatel by neměl odpovídat za pracovní úraz, jehož vznik nemohl ovlivnit. Tím by se odpovědnost posunula k subjektivnímu pojetí a zaměstnanci pracující na dálku by byli znevýhodněni. Podle § 270 odst. 1 písm. a) ZP se však zaměstnavatel může odpovědnosti zprostit, prokáže-li, že zaměstnanec zaviněně porušil právní či ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění BOZP, ač s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Nemá-li zaměstnavatel pracoviště pod nepřetržitou kontrolou, nemůže pružně reagovat na aktuální situaci udělením pokynu. Pokyn totiž může být vydán i při bezprostředně hrozícím nebezpečí s cílem předejít úrazu.<sup>23</sup>

K řádnému seznámení se s právními či ostatními předpisy a již existujícími pokyny k zajištění BOZP slouží školení. Práce na dálku má dle mého názoru podstatný vliv na BOZP ve smyslu § 103 odst. 2 písm. c) ZP, zaměstnavatel je tak povinen školení zajistit. Je však otázkou, jak vykládat soustavnost vyžadování a kontrolování předpisů a pokynů při práci na dálku. Má zaměstnavatel od zaměstnance každý měsíc požadovat potvrzení, že je seznámen s požadavky BOZP a chová se v souladu s nimi? Má pravidelně fyzicky kontrolovat, že pracoviště odpovídá požadavkům? Postačí, zaváže-li se zaměstnanec informovat zaměstnavatele při změně podmínek na pracovišti?

Má-li zaměstnanec konat práci na dálku, zaměstnavatel je povinen se přesvědčit, že je zamýšlené pracoviště bezpečné. Právo přístupu na pracoviště je upraveno v Rámcové dohodě o práci na dálku; ta však není právně závazná. Platná právní úprava právo zaměstnavatele ani jiných subjektů vstupovat na pracoviště, není-li pracovištěm zaměstnavatele, neupravuje. Domnívám se, že není třeba pracoviště kontrolovat fyzicky. Kontrola BOZP však nesmí být čistě formální.

Bez ohledu na podobu kontroly pracoviště je třeba počítat s tím, že se podoba pracoviště může změnit. Pokud by nadále nesplňovalo požadavky BOZP, zaměstnanec na pracovišti nesmí práci konat. Je tak vhodné smluvně zavázat zaměstnance, aby zaměstnavateli oznámil bez zbytečného odkladu změnu podmínek na pracovišti. Domnívám se, že tato povinnost by měla být v budoucnu zakotvena do právní úpravy práce na dálku.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Srov. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 597.

<sup>23</sup> Např. pokyn zaměstnanci, aby nelezl na světlíky, protože z nich může spadnout. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

<sup>24</sup> Zaměstnanec je podle § 106 odst. 4 písm. f) ZP povinen „oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které obrozují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení.“ Povinnost, k níž by se měl zavázat smluvně, je ale širší. Vztahuje se obecně na změnu podmínek na pracovišti, nejen na nedostatky a závady.

#### 4.1. Kontrola pracoviště bez jeho zhlédnutí

Kontrolu pracoviště lze provést i písemně bez jeho zhlédnutí. Dle komentářové literatury „*není třeba žádat po zaměstnanci, aby dokázal, že jeho pracoviště splňuje požadavky BOZP – vhodnějším způsobem je nechat si od zaměstnance potvrdit, že si je vědom, jaké parametry má pracoviště splňovat*“. Zaměstnavatel k tomu musí zaměstnance s parametry seznámit.<sup>25</sup> Závěr, že zaměstnavatel není povinen osobně kontrolovat soulad pracoviště s požadavky BOZP, by dle mého názoru obstál i v případě soudního sporu.

Kontrolu lze pojmut tak, že zaměstnanec svým podpisem potvrdí, že pracoviště splňuje požadavky. Vhodnější je ale připravit formulář hodnocení rizik, který zaměstnanec vyplní a odpovědný zaměstnanec vyhodnotí, zda pracoviště splňuje požadavky BOZP.<sup>26</sup> První varianta méně zatěžuje zaměstnance, druhá varianta umožňuje lépe zhodnotit bezpečnost pracoviště.

Vzorové hodnocení rizik pro zaměstnance bylo doporučováno např. v Rakousku<sup>27</sup> či vyžadováno některými zaměstnavateli na Novém Zélandu.<sup>28</sup> Explicitně bylo sebehodnocení rizik při práci na dálku doporučeno v rámci protiepidemických opatření v Srbsku, kde zaměstnavatel poskytl zaměstnanci tzv. checklist, pomocí něhož měl zaměstnanec samostatně zhodnotit bezpečnostní rizika svého pracoviště. Srbské ministerstvo práce vytvořilo vzorový formulář, který měli zaměstnavatelé přizpůsobit povaze práce zaměstnance.<sup>29</sup> Inspirovalo se přitom vzorovým formulářem hodnocení rizik vytvořeným Evropskou agenturou pro BOZP.<sup>30</sup>

Formulář obsahuje otázky týkající se teploty, osvětlení, elektřiny, hluku, pracovního prostoru, údržby, vhodnosti monitoru, hardwaru a softwaru, organizace práce, prevence sociální izolace a dokonce oddělování pracovního a soukromého života. Ač byl vytvořen téměř před 15 lety, domnívám se, že je dobře využitelný i v současnosti. Nutí zaměstnance na každou otázku kladně či záporně odpovědět, a tudíž si ji také přečíst. Snižuje se tak riziko, že zaměstnanec podpisem jen

---

<sup>25</sup> REDAKCE. *Koronavirus: Práce z domova. Vjběr literatury*, 2020, č. 2. Dostupné v BeckOnline.

<sup>26</sup> Podle § 2 ZBOZP zaměstnavatel odpovídá zejm. za rozměry a povrch pracoviště, osvětlení, únikové cesty, údržbu a úklid prostor a vybavení prostředky první pomoci.

<sup>27</sup> Zaměstnavatelům bylo doporučeno připravit vzorové hodnocení rizik pro všechny zaměstnance pracující na dálku a uložit zaměstnancům jej provést. Výsledky hodnocení společně s opatřeními k prevenci rizik měly být uchovány písemně.

<sup>28</sup> Základní informace o zahraniční právní úpravě byly čerpány z *Ius Laboris. The New Workplace – Health & safety* [online]. 23.11.2021 [cit. 23.7.2022]. Dostupné z: [https://iuslaboris.com/insights/the-new-workplace-health-safety/?utm\\_source=social\\_media&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=insights](https://iuslaboris.com/insights/the-new-workplace-health-safety/?utm_source=social_media&utm_medium=cpc&utm_campaign=insights). Následně byla fakta ověřována v dalších zdrojích.

<sup>29</sup> CINCOVIĆ, N. *Challenges of the Pandemic Remote Work Under the Serbian Law*. Radovanović, Stojanović & Partners [online]. 1.4.2021 [Cit. 23.7.2022]. Dostupné z: <https://rspartner.rs/challenges-of-the-pandemic-remote-work-under-the-serbian-law/>.

<sup>30</sup> European Agency for Safety and Health at Work. *E-fact 33 – Risk assessment for Teleworkers* [online]. 23.9.2008 [cit. 23.7.2022], str. 5-9. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-33-risk-assessment-teleworkers>.

stvrdí soulad pracoviště s požadavky BOZP, aniž by je četl. Formulář navíc obsahuje konkrétní otázky. Příliš obecné požadavky by mohly kontrolu zmařit, neboť zaměstnanec si pod nimi nebude schopen nic představit. Při použití checklistu naopak zaměstnavatel kontrolu skutečně provede, aniž by pracoviště zhlédl.

Není vyloučeno, že zaměstnanec uvede nepravdivé údaje. Tím však poruší povinnosti k zajištění BOZP a zaměstnavatel se zřejmě odpovědnosti za pracovní úraz zprostí podle § 270 ZP.

#### 4.2. Kontrola pracoviště s jeho zhlédnutím

Chce-li zaměstnavatel pracoviště osobně zkontrolovat, měl by smluvně podmínit výkon práce na dálku tím, že mu zaměstnanec umožní kontrolu pracoviště. Česká právní úprava totiž nestanoví povinnost zaměstnance umožnit fyzickou kontrolu pracoviště.

Opačná situace je v Maďarsku, kde zaměstnavatel může vstupovat na pracoviště, aby provedl hodnocení rizik, šetření pracovního úrazu a zkontroloval pracovní podmínky.<sup>31</sup> V Bulharsku má zaměstnavatel, zástupci zaměstnanců a orgán inspekce práce právo po předchozím upozornění vstupovat na pracoviště. Zaměstnanec nemůže bezdůvodně odeprít přístup, má-li k němu dojít během stanovené či sjednané pracovní doby.<sup>32</sup> V Řecku se rozlišuje, zda je pracovištěm zaměstnancův domov či jiný prostor.<sup>33</sup> V Lucembursku může vstupovat na pracoviště orgán inspekce práce při respektování soukromí zaměstnance, je-li kontrola oznámena předem a proběhne pouze tam, kde se nachází vybavení k výkonu práce.<sup>34</sup> Ve většině států je však úprava podobná jako v České republice; zákonné oprávnění zaměstnavatele ani dalších subjektů vstupovat na pracoviště není zakotveno a navíc je třeba reflektovat nedotknutelnost obydlí.

Koná-li zaměstnanec práci ze svého obydlí,<sup>35</sup> vztahuje se na jeho pracoviště nedotknutelnost obydlí dle čl. 12 LZPS. Čl. 12 odst. 3 LZPS upravuje důvody, pro něž může zákon stanovit výjimky z nedotknutelnosti obydlí. Domnívám se, že kontrola k zajištění BOZP je zásah nezbytný pro ochranu zdraví osob, existuje-li reálné riziko, že by výkon práce na nevhodném pracovišti mohl ohrozit zdraví. Dalším důvodem je ochrana práv a svobod druhých, konkrétně oprávněné zájmy zaměstnavatele ve vztahu k zajištění BOZP. To se vztahuje zejm. na šetření

---

<sup>31</sup> Ius Laboris, *The New Workplace – Health & safety*, cit. d.

<sup>32</sup> Andersen Global. *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* [online]. 2020 [cit. 30.7.2022], str. 16-17. Dostupné z: <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-eu.html>.

<sup>33</sup> Ibid, str. 29-30.

<sup>34</sup> Ibid, str. 39.

<sup>35</sup> Nejde nutně o domov užívaný z titulu vlastnického práva či nájemní smlouvy, ale např. i o hotelový pokoj užívaný na základě smlouvy o ubytování.

pracovního úrazu, které bez fyzické návštěvy místa úrazového děje zásadně provést nelze. Zákoník práce však žádnou výjimku nestanoví.

Není-li pracoviště obydlím, je otázkou, zda lze provést kontrolu BOZP bez souhlasu zaměstnance. Znění Rámcové dohody o práci na dálku evokuje, že souhlas nutný není; ten se vyžaduje, jen pracuje-li zaměstnanec z domova.<sup>36</sup> Protože však zaměstnavatel nemá zákonné oprávnění vstupovat na pracoviště, při odporu zaměstnance by prováděl kontrolu jen těžko. Záleží i na právním titulu, který zaměstnanec opravňuje k užívání pracoviště. Nebude-li smlouva (např. o nájmu nebytových prostor) poskytovateli umožňovat, aby do prostoru vpustil bez souhlasu zaměstnance jinou osobu, poskytovatel tak neučiní. Chce-li tak mít zaměstnavatel ošetřeno, že bude moci provést kontrolu fyzicky, měl by přístup na pracoviště upravit v dohodě o práci na dálku.

## 5. Prokazování pracovních úrazů

Prokazování pracovních úrazů je při práci na dálku obtížné. Následující tabulka ukazuje, kdy může dojít k úrazu, s posouzením, zda jde o pracovní úraz.

Činnost	Posouzení	Pracovní úraz
Cesta z ložnice do pracovny	Cesta do zaměstnání	NE
Cesta z pracovny na toaletu	Úkony během práce obvyklé	ANO
Cesta z pracovny do kuchyně	Cesta na stravování mimo objekt zaměstnavatele	NE
Práce v pracovně	Plnění pracovních úkolů	ANO
Svačina, oběd v pracovně	Stravování	NE
Přemýšlení o řešení pracovního úkolu při procházce na zahradě v pracovní době	Plnění pracovních úkolů mimo zkontrolované pracoviště	SPORNÉ
Procházka na zahradě při přestávce na jídlo a oddech	Úkony obvyklé při přestávce na jídlo a oddech mimo objekt zaměstnavatele	NE
Pracovní telefonický hovor na zahradě	Plnění pracovních úkolů mimo zkontrolované pracoviště	SPORNÉ
Soukromý telefonický hovor v pracovně	Úkony obvyklé při přestávce na jídlo a oddech mimo objekt zaměstnavatele, nebo exces	NE
Čtení pracovních podkladů na kanapi v pracovně	Plnění pracovních úkolů	ANO
Odpočinek na kanapi v pracovně v době přestávky na jídlo a oddech	Úkony obvyklé při přestávce na jídlo a oddech, mimo objekt zaměstnavatele	NE
Cesta z pracovny do ložnice pro služební telefon	Úkony potřebné k výkonu práce	ANO
Cesta z pracovny do ložnice	Cesta ze zaměstnání	NE

<sup>36</sup> „If the teleworker is working at home, such access is subject to prior notification and his/her agreement.“  
*A contrario.*

Hranice mezi skutkovými ději, kdy jde o pracovní úraz a kdy nikoliv, je tenká. Dojde-li k úrazu za dveřmi pracovny, je otázkou, zda šel zaměstnanec na toaletu (a jde o pracovní úraz), anebo do kuchyně pro oběd (a o pracovní úraz nejde). Utrpí-li zaměstnanec úraz v ložnici, nebude jasné, zda se jednalo o cestu do/ze zaměstnání, či zda šel do ložnice pro zapomenuté pracovní podklady.<sup>37</sup> Ani to, že zaměstnanec utrpěl úraz v pracovně, neznamená, že k němu došlo při plnění pracovních úkolů; vyřizoval-li si soukromý hovor, o pracovní úraz nejde. Naopak úraz pádem z kanape se může jevit jako úraz nikoliv pracovní, pokud by však zaměstnanec četl pracovní podklady, o pracovní úraz jde. Pro zjednodušení je předpokládáno, že zaměstnanec má pracovnu, která je jeho pracovištěm; tím však může být i jednopokojový byt či hotelový pokoj.

Příklad s přemýšlením o řešení pracovního úkolu na zahradě je inspirován případem řešeným v zahraniční judikatuře. Dánský soud neshledal pracovním úrazem úraz zaměstnance, který šel po pracovní videokonferenci přemýšlet na zahradu a při cestě zpět upadl a utrpěl úraz. Zaměstnanec neuspěl s tvrzením, že k úrazu došlo krátce po videokonferenci a že po návratu ze zahrady měl v plánu ihned zavolat kolegovi.<sup>38</sup> Odškodnění pracovního úrazu se tak nedočkal. Bylo-li jeho tvrzení pravdivé, k úrazu došlo při plnění jeho pracovních úkolů; nepodařilo se mu však tvrzení prokázat.

Předně jde o to, zda byla zahrada pracovištěm, které zaměstnavatel schválil. Konal-li zaměstnanec práci ze zahrady s vědomím zaměstnavatele, zaměstnavatel by za úraz odpovídal. Těžko však prokázat, že zaměstnanec plnil pracovní úkoly. Pokud by utrpěl úraz při telefonickém hovoru s kolegou, byla by důkazní situace jednodušší, neboť by měl, byť distančně, svědka, který by potvrdil, že k úrazu zřejmě došlo při plnění pracovních úkolů.

Povinnost zaměstnance pracovat pouze z konkrétního schváleného pracoviště by musela být zakotvena smluvně. Pokud by povinnost zaměstnanec porušil, aplikoval by se liberační důvod podle § 270 odst. 1 písm. a) ZP. Jinak je ale dle mého názoru rozhodné místo, které bylo sjednáno v dohodě o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Nejde-li o konkrétní místnost, je pracovištěm takto sjednané místo. Je-li sjednána adresa zaměstnancova bydliště, je pracovištěm i zahrada na této adrese. Konal-li zde zaměstnanec práci, mělo by se jednat o pracovní úraz. To nevyklučuje aplikaci liberačních důvodů, poruší-li zaměstnanec předpisy či pokyny k zajištění BOZP anebo jedná lehkomyšlně ve smyslu § 270 odst. 2 písm. b) ZP. Jde

---

<sup>37</sup> Naopak v Německu za úraz utrpěný při cestě do zaměstnání odpovídá zaměstnavatel; úraz utrpěný zaměstnancem při pádu cestou z ložnice byl tak soudy uznán jako pracovní. Viz *Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert. Pressemitteilungen* [online]. Bundessozialgericht, 2021. Dostupné z: [https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021\\_37.html](https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html).

<sup>38</sup> FREDERIKSEN, Yvonne. *Remote working: wellbeing, safety and accidents* [online]. Ius Laboris, 1. 6. 2022 [cit. 31.7.2022]. Dostupné z: <https://iuslaboris.com/insights/remote-working-wellbeing-safety-and-accidents/>.



zejm. o případ, kdy zaměstnavatel vydá pokyn k zajištění BOZP, kterým zaměstnanci zakazuje pracovat z určitých míst.

V jiných případech však dánské soudy úraz zaměstnance pracujícího na dálku uznaly jako pracovní, např. pád cestou na toaletu či pád na schodech cestou na toaletu a pro pracovní pomůcky.<sup>39</sup>

Je na zaměstnanci, aby prokázal, že utrpěl pracovní úraz, v důsledku toho mu vznikla újma<sup>40</sup> a mezi pracovním úrazem a újmou je příčinná souvislost. Zaměstnanec musí prokázat jak poškození zdraví, tak to, že k němu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. M. Štang<sup>41</sup> a J. Tomšej<sup>42</sup> uvádějí, že kromě výpovědi zaměstnance mnohdy není k dispozici jiný důkaz, a je tak složité unést důkazní břemeno. Případné svědecké výpovědi spolužijících osob mohou být shledány nevěrohodnými, neboť svědci jsou v blízkém vztahu k zaměstnanci.

To, že u úrazového děje není nikdo přítomen, může nastat i při úrazu na pracovišti zaměstnavatele.<sup>43</sup> Zaměstnanec pak své tvrzení prokazuje zpravidla jen účastnickou výpovědí. Ta je však podpořena tím, že k úrazu došlo v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele. Je tak pravděpodobné, že zaměstnanec konal práci; tvrdí-li zaměstnavatel opak, musí své tvrzení prokázat.

Při práci na dálku je situace složitější, zvláště je-li konána z domova. V místě, kde došlo k úrazovému ději, totiž zaměstnanec standardně vykonává i mimopracovní činnosti. V tom je situace podobná pracovním cestám. K těm Nejvyšší soud uvádí, že průběh pracovní cesty se štěpí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nejsou totožné.<sup>44</sup> Rozhodující je, zda je činnost, při níž zaměstnanec utrpěl úraz, předmětem pracovní cesty. Pokud ne, o pracovní úraz nejde.<sup>45</sup> Podobnou úvahu lze vztáhnout i na práci na dálku.

---

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Např. ztráta na výdělků, bolestné, ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením, věcná škoda.

<sup>41</sup> ŠTANG, Michal. *Základní pracovníprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 93.

<sup>42</sup> TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta ke vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015.

<sup>43</sup> DANDOVÁ, Eva. BOZP, homeworking a home office [online]. *Práce a mzda*, 19. 2. 2021 [cit. 10.8.2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/bozp-homeworking-home-office>.

<sup>44</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5306/2014.

<sup>45</sup> KOMENDOVIÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9.

Domnívám se, že při prokazování pracovního úrazu lze vyjít ze tří faktorů: čas úrazového děje, místo úrazového děje a činnost, při níž k úrazu došlo.<sup>46</sup>

Čas úrazového děje je významný zejm. v případech, kdy zaměstnanci pracujícímu na dálku rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel. O pracovní úraz nejde, dojde-li k němu mimo rozvrženou pracovní dobu.<sup>47</sup> Čas úrazu má též význam, sjednal-li zaměstnavatel se zaměstnancem, že v určité časy konat práci nesmí, jak to předvídala důvodová zpráva novely zákoníku práce.

V ostatních případech jsou čas a místo úrazového děje subsidiárními faktory,<sup>48</sup> které jen ukazují na to, že patrně jde o pracovní úraz. Stane-li se úraz v zaměstnavatelem rozvržené pracovní době a na pracovišti, je pozice zaměstnance jiná, než dojde-li k úrazu zaměstnance, který si rozvrhuje pracovní dobu sám, ve tři hodiny ráno na zahradě. V prvním případě lze předpokládat, že jde o pracovní úraz, a nebude-li zaměstnanci prokázáno, že činnost, při níž utrpěl úraz, nesouvisela s výkonem práce, bude odškodněn.

Nejde o to, že by zaměstnanec nenesl břemeno tvrzení a břemeno důkazní. Soud ale zpravidla nebude mít důvod nevěřit jeho tvrzení, že k úrazu došlo při výkonu práce, a důkazům, které poskytne, byť by šlo o účastnickou výpověď a svědecké výpovědi rodinných příslušníků. Bude-li zaměstnavatel tvrdit, že úraz není pracovní, musí ke svému tvrzení unést důkazní břemeno.<sup>49</sup> Nelze však předpokládat, že by soud bez dalšího uvěřil tvrzení zaměstnance, že ve tři hodiny ráno na zahradě plnil pracovní úkoly. To by zaměstnanec musel podpořit velmi přesvědčivými důkazy; účastnická výpověď ani svědecké výpovědi osob blízkých by patrně k unesení důkazního břemene nestačily. O obdobnou situaci půjde, dojde-li k úrazu ráno v ložnici či v poledne v kuchyni.

Důležitost času a místa úrazového děje se v minulosti projevila při posouzení, zda byl pracovní úraz v souvislosti s předmětem pracovní cesty. Úraz zaměstnance, k němuž došlo v nočních

---

<sup>46</sup> Viz také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000, podle kterého „při řešení otázky, zda úraz, který utrpěl zaměstnanec, je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, soud posuzuje tuto souvislost **z hlediska místního, časového a věcného**, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.“

<sup>47</sup> Stejně jako nejde o pracovní úraz, utrpí-li podnikový právník o víkendu úraz a tvrdí, že v době úrazového děje, zrovna přemýšlel o řešení pracovního úkolu.

<sup>48</sup> DEMOVÁ, Kateřina. Definiční znaky pracovního úrazu. *Soukromé právo*, č. 11/2021. Dostupné v ASPI.

<sup>49</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000: „Z výsledků dokazování je zřejmé, že ze samotné činnosti žalobkyně, při níž utrpěla úraz (...) nelze dovodit nic, co by nasvědčovalo tomu, že by nebyla splnit svou pracovní povinnost (...). Za této situace nemůže být dán vnitřní účelový vztah činnosti žalobkyně, při níž došlo k úrazu, ke splnění uvedené pracovní povinnosti, jen kdyby bylo zjištěno, že uvedenou pracovní povinnost nebyla splnit a že tedy svým jednáním sledovala jiný záměr.“

hodinách a v ubytovacích prostorech, nebyl posouzen jako pracovní úraz. Nebyl v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, ale s ubytováním.<sup>50</sup>

Jsou-li čas a místo úrazového děje faktory subsidiárními, je pak stěžejní činnost, při níž k úrazu došlo. Prokáže-li zaměstnanec, že k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů, je nerozhodné, že čas a místo tomu neodpovídají (např. pracovní telefonický hovor ve tři ráno na zahradě). Podmínkou je, že si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám a k úrazu došlo na pracovišti. Prokáže-li naopak zaměstnavatel, že k úrazu sice došlo v pracovní době a na pracovišti, nikoli však při plnění pracovních úkolů, o pracovní úraz nejde (např. vyřizoval-li zaměstnanec soukromý hovor).

K dokazování lze využít zejm. listiny: elektronickou komunikaci, výpis telefonních hovorů či výpis z historie úprav dokumentů. Lze využít i svědecké výpovědi bez ohledu na to, zda byli svědci přítomni přímo úrazovému ději, anebo alespoň stavu, který zde byl při nalezení zaměstnance.<sup>51</sup> Pracuje-li zaměstnanec z domova, půjde zpravidla o rodinné příslušníky, ale i o zdravotnické záchranáře provádějící ošetření zaměstnance. Vzhledem k charakteru sporů týkajících se pracovních úrazů zpravidla bude zpracován znalecký posudek ke zodpovězení otázky, zda k úrazu mohlo dojít tak, jak tvrdí zaměstnanec.

Podstatné je i šetření příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. K tomu je zaměstnavatel povinen dle § 105 ZP. Povinnost zaměstnavatele bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu, nejsou-li objasněny příčiny a okolnosti jeho vzniku, se dle mého názoru při práci na dálku vztahuje na zaměstnance. Ten má pracoviště na rozdíl od zaměstnavatele pod neustálou kontrolou. Existuje samozřejmě riziko, že zaměstnanec před zahájením šetření upraví stav pracoviště tak, aby to odpovídalo jeho tvrzením, což váhu šetření může snížit. Zaměstnavatel navíc naráží na výše zmíněnou nedotknutelnost obydlí.<sup>52</sup> Je však v zájmu zaměstnance, aby zaměstnavateli umožnil šetření provést. V opačném případě by sám znemožnil prokázání svého tvrzení o tom, že o pracovní úraz šlo.

### **5.1. Možnost využití dosavadní judikatury**

V podkapitole uvádím judikaturu, která je dle mého názoru pro řešené téma zvláště významná:

---

<sup>50</sup> Stanovisko kolegia Nejvyššího soudu ze dne 10. 3. 1978, sp. zn. Cpj 31/78.

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. 2. 1965, sp. zn. 6 Cz 5/65 (R 24/1965) – „I výpověď svědka, který nebyl bezprostředním svědkem úrazu, může přispět ke zjištění skutečného stavu věci.“

<sup>52</sup> DANDOVÁ, Eva. BOZP, homeworking a home office [online]. *Práce a mzda*, 19. 2. 2021 [cit. 10.8.2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/bozp-homeworking-home-office>.

*1. Pro účely odpovědnosti za úraz utrpěný při úkonech potřebných k výkonu práce, úkonech během práce obvyklých nebo nutných před počátkem práce nebo po jejím skončení má být rozhodující, zda má zaměstnavatel možnost vlastními opatřeními ovlivnit úroveň BOZP a zda je zaměstnanec povinen se podrobit pokynům usměrňujícím jeho jednání.<sup>53</sup>*

Rozsudek je třeba aplikovat spíše restriktivně tak, aby jeho použití neodporovalo textu zákona. Domnívám se, že nelze vyloučit např. odpovědnost za úraz utrpěný při cestě na toaletu, byť zde zaměstnavatel neovlivňuje úroveň BOZP vlastními opatřeními. Použití rozsudku je namístě tam, kde je posouzení pracovního úrazu vázáno na objekt zaměstnavatele i dle textu zákona. Do budoucna se lze zamyslet nad tím, zda je úprava pro zaměstnavatele spravedlivá. Z výše uváděné zahraniční judikatury však plyne, že jsou pracovní úrazy při těchto úkonech během práce obvyklých běžně odškodňovány. Dle mého názoru by se tak pokyny k zajištění BOZP měly z opatrnosti výslovně vztahovat i na chodby, toaletu, koupelnu a další místa, kde by zaměstnanec mohl utrpět pracovní úraz.

*2. Pokud zaměstnanec v pracovní době přeruší vlastní výkon práce, neznamená to automaticky čerpání přestávky na jídlo a oddech. Důvod přerušení práce nemá vybočovat z mezí obvyklého průběhu práce na daném pracovišti (např. uvážení dalšího pracovního postupu).<sup>54</sup> Pak není rozhodné, zda je činnost konána v objektu zaměstnavatele, či nikoliv.*

Rozsudek je významný pro posouzení, zda jde o přestávku na jídlo a oddech. Úraz při přestávce na jídlo a oddech může být úrazem pracovním, jen dojde-li k němu v objektu zaměstnavatele. Při práci na dálku o objekt zaměstnavatele nejde. Pokud ale zaměstnanec utrpí úraz při krátkém přerušení práce na dálku, nevylučuje to, že jde o pracovní úraz. Obtížné je však prokázat, zda chtěl zaměstnanec uvážit další pracovní postup, či čerpat přestávku na jídlo a oddech.

## **6. Pracovní úraz v zahraničí – *lex loci laboris***

Předcházení pracovním úrazům zaměstnance pracujícího na dálku a prokazování těchto úrazů je složité. Jistou útěchou pro zaměstnavatele, jehož zaměstnanec utrpí úraz v České republice, však může být to, že je nepochybné, jaká právní úprava se použije. Situaci může zkomplikovat, nachází-li se pracoviště mimo Českou republiku.

---

<sup>53</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005.

<sup>54</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

Místo výkonu práce v cizině může založit pracovněprávní vztah s mezinárodním prvkem. Jde o hraniční určovatel *lex loci laboris*.<sup>55</sup> M. Štefko uvádí, že *lex loci laboris* jako hraniční určovatel zaručuje, že rozhodné právo bude aplikovatelné i z hlediska veřejnoprávních požadavků na BOZP.<sup>56</sup>

Úprava je obsažena zejm. v Římské úmluvě a v rámci EU v nařízení Řím I. Podle čl. 3 Římské úmluvy se smlouva řídí právem, které si strany zvolí (*lex electa*). Neučiní-li tak, užije se právo země, v níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává práci, byť je dočasně zaměstnán v jiné zemi. Nevykonává-li zaměstnanec obvykle svou práci v jediné zemi, užije se právo země, v níž se nachází provozovna, u níž je zaměstnán.<sup>57</sup> Souvisí-li však pracovní smlouva úžeji s jinou zemí, užije se právo této země. Podle čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy nesmí být zaměstnanec v důsledku *lex electa* zbaven ochrany poskytované imperativními ustanoveními toho práva, které by bylo použito při neexistenci volby práva (tj. podle výše zmíněných kritérií).

Úprava nařízení Řím I. je obdobná. Primární je dle čl. 8 Řím I. zvolené právo; není-li zvoleno, nastupuje právo země, v níž, případně z níž zaměstnanec obvykle vykonává práci. Tou však není země, odkud zaměstnanec koná práci jen dočasně. Nelze-li takto určit rozhodné právo, použije se právo země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnává. Existuje-li užší spojení s jinou zemí a není zvoleno jiné právo, užije se právo této země. *Lex electa* nesmí zaměstnance zbavit ochrany poskytované ustanoveními, od nichž se nelze smluvně odchýlit dle právní úpravy, které by se použilo, pokud by k volbě práva nedošlo.

Není-li stát členským státem EU, postupuje se podle Římské úmluvy. Abychom určili, zda se úprava *lex loci laboris* použije, i pokud si strany smluvně zvolily jiné právo, je třeba vymezit povahu imperativních ustanovení podle čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy. Imperativní normy jsou v obecné rovině ty, „jejichž dodržování je pro stát při ochraně jeho veřejných zájmů (...) zásadní do té míry, že se vyžaduje jejich použití na jakoukoli situaci, která spadá do jejich oblasti působnosti (...)“.<sup>58</sup> Normy upravující BOZP takovými normami jsou, stát místa výkonu práce na jejich použití musí trvat vzhledem ke společenskému zájmu a k ochraně veřejného pořádku.<sup>59</sup> Pokud by tak úprava *lex electa* byla pro zaměstnance méně příznivá, použije se *lex loci laboris* tak, aby nedošlo k poškození

---

<sup>55</sup> ŠTEFKO, Martin. Mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 121.

<sup>56</sup> *Ibid*, str. 124.

<sup>57</sup> Čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy.

<sup>58</sup> HROMADA, Miroslav. Kolizní normy. In: HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 157.

<sup>59</sup> Viz ŠTEFKO, Martin. Mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 129-130.

zaměstnance.<sup>60</sup> Normy upravující náhradu újmy však neslouží k ochraně veřejného zájmu; nejsou tak v tomto smyslu imperativní.

Nejvyšší soud dosud zastával názor, že při posuzování toho, jaké normy *lex loci laboris* se musí použít vždy, je třeba rozlišovat mezi imperativními a kogentními normami a že ne každé kogentní ustanovení zákoníku práce se povinně aplikuje. Byla-li tak dána výpověď z pracovního poměru, který se dle *lex electa* řídil právem jiného státu, posuzovala se výpověď podle cizího práva a česká právní úprava se neaplikovala.<sup>61</sup> Soud nevycházal z čl. 6 Římské úmluvy, který upravuje pracovní smlouvy, ale z čl. 7 Římské úmluvy, který upravuje imperativní ustanovení obecně. Byť zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance<sup>62</sup> chrání dle § 1a odst. 2 ZP veřejný pořádek, soud dovodil, že úprava výpovědních důvodů mezi imperativní normy nepatří.

V roce 2022 však názor přehodnotil. Soud dovodil, že „...cílem omezení volby práva podle čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy je zajistit adekvátní ochranu zaměstnance, tj. strany, která je ze společensko-ekonomického hlediska považována za slabší v rámci smluvního vztahu.“<sup>63</sup> Imperativní normy dle čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy tak neslouží k ochraně veřejného pořádku, ale k ochraně zájmů zaměstnance. Cizí úpravu prokazování a odškodňování pracovních úrazů tak lze použít. Posouzení úrazu jako pracovního je v zájmu zaměstnance, liší-li se úprava v jeho prospěch. To platí i pro výši odškodnění bez ohledu na to, zda je zaměstnavatel pro tyto účely pojištěn, či nikoliv. Pojišťovna navíc škodu hradí výslovně jen v rozsahu podle zákoníku práce.<sup>64</sup> Pokud by podle zahraničních předpisů byla výše škody vyšší, pojišťovna by rozdíl nehradila.

Států EU se týká čl. 8 odst. 1 Řím I. Ten hovoří o „ustanoveních, od nichž se nelze smluvně odchýlit.“ To odpovídá definici kogentních norem.<sup>65</sup> Od úpravy pracovních úrazů se smluvně odchýlit nelze. Použití cizí právní úpravy tak vyplývá už z textu nařízení. Podle recitálu 37 preambule Řím I. je třeba pojem „imperativní ustanovení“ odlišit od „ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit“; imperativní ustanovení jsou tvořena užším okruhem právních norem.

Výše popsané se neuplatní, koná-li zaměstnanec svou práci v jiné zemi jen dočasně.<sup>66</sup> Dle recitálu 36 Řím I. jde o případ, kdy se má zaměstnanec po splnění úkolu v zahraničí opět ujmout práce

---

<sup>60</sup> UHRINOVÁ, Adéla. Home office ze zahraničí a jeho úskalí [online]. *Práce a mzda*. 25.3.2022 [cit. 16. 8. 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/home-office-ze-zahranici-jeho-uskali>.

<sup>61</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007.

<sup>62</sup> Ust. § 1a odst. 1 písm. a) ZP.

<sup>63</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 6. 2022, sp. zn. 31 Cdo 833/2022.

<sup>64</sup> Ust. § 2 odst. 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

<sup>65</sup> Např. KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, str. 55.

<sup>66</sup> Čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I.: „Za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi.“

v původní zemi. Zaměstnavatel by musel prokázat, že práce ze zahraničí byla vnímána jen jako dočasná (tj. časově ohraničená). Možnost použití výjimky může být striktně vázána na existenci úkolu, který zaměstnanec musí splnit v zahraničí (restriktivní výklad „splnění úkolu v zahraničí“). Dle mého názoru je však výjimka širší. Výkon práce v zahraničí lze vázat i na splnění úkolu, který lze plnit kdekoliv (tj. i v České republice), anebo by mohla dočasnost plynout z konkrétního časového omezení (např. červenec a srpen), aniž by existoval konkrétní úkol.

Domnívám se však, že je vhodnější tvrdit existenci užšího spojení s českým právem, tj. právem jiného státu, než kde zaměstnanec koná práci. K užšímu spojení jistě nepostačí sídlo zaměstnavatele ani státní příslušnost zaměstnance. Lze jej však dle mého názoru dovodit z toho, že výsledky práce zaměstnance se použijí v České republice, v kombinaci s tím, že pro výkon práce je nerozhodné, kde se zaměstnanec nachází. V případě telepráce by totiž zaměstnanec mohl konat práci odkudkoliv a cestovat po světě (byť by bylo obtížné sjednat místo výkonu práce). Právo *lex loci laboris* by se tak denně měnilo. Vztah k místu výkonu práce by byl dán jen tím, že se zaměstnanec v daném státě shodou okolností zrovna nacházel. Pak by mohl obstát závěr, že užším (a stabilnějším) spojením je místo, kam zaměstnanec práci odevzdává a kde se výsledky jeho práce využívají. Zda by tyto úvahy u soudů uspěly, samozřejmě nelze předjímat.

## Závěr

Předkládaná práce se zaměřila na některá úskalí právní úpravy pracovních úrazů a BOZP v kontextu práce na dálku. Přestože práce na dálku vykazuje oproti práci konané na pracovišti zaměstnavatele mnohá specifika, její právní úprava v zákoníku práce je strohá a zdá se, že s výjimkou povinnosti sjednat písemnou dohodu se na tom příliš nezmění.

Není jasné, jak má zaměstnavatel zajišťovat BOZP, nemá-li pracoviště pod bezprostřední kontrolou. Fyzickou kontrolu mu znemožňuje to, že nemá zákonné oprávnění vstupovat do obydlí zaměstnance za účelem kontroly souladu pracoviště s požadavky BOZP. Je tak vhodné si právo přístupu na pracoviště ujednat smluvně, anebo ke kontrole souladu s požadavky BOZP využívat formuláře.

Zaměstnanec může mít naopak problémy při prokázání, že utrpený úraz je úrazem pracovním. Rozvrhuje-li si pracovní dobu sám, může se dostat do důkazní nouze, zvláště je-li jeho pracovní doba atypická. Rovněž může být sporné, co je při práci na dálku pracovištěm a do jaké míry má zaměstnavatel kontrolovat prostory jako chodby a toaletu, přijmeme-li závěr, že odpovídá za úraz utrpený při úkonech během práce obvyklých.

Zvláště obezřetný musí být zaměstnavatel, umožní-li zaměstnanci konat práci ze zahraničí. Riskuje tím, že se v případě pracovního úrazu aplikuje zahraniční právní úprava. Bude-li odškodnění dle zahraniční úpravy vyšší než podle českých předpisů, rozdíl mezi jeho výší mu neuhradí pojišťovna, u níž je pro případ pracovních úrazů ze zákona pojištěn.

Podle mého názoru je třeba příslušná ustanovení vykládat tak, aby byla co nejvíce vyvážená vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Výsledkem by měl být stav, kdy zaměstnanci není odepřena ochrana, kterou mu právní úprava v případě pracovního úrazu poskytuje, ale který zároveň reaguje na ztíženou situaci zaměstnavatele při předcházení pracovním úrazům. Podobně je třeba při prokazování pracovního úrazu vyvážit zájem na ochraně zaměstnance (odškodnění úrazu, který se stal při plnění pracovních úkolů) a zájem zaměstnavatele (neodškodňovat úraz, který není pracovní).

Protože ani po novelizaci právní úprava nebude blíže upravovat zajištění BOZP, je třeba využít alespoň toho, že zavádí povinnost sjednání písemné dohody o výkonu práce na dálku. V ní mohou smluvní strany podmínky zajištění BOZP při práci na dálku upravit.



## Seznam zdrojů

### Právní předpisy

#### *Mezinárodní*

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184, o domácí práci

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 17, o odškodnění pracovních úrazů

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 177, o domácí práci

Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřená k podpisu v Římě dne 19. června 1980 (Římská úmluva)

#### *Evropské*

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)

Rámcová dohoda o práci na dálku z roku 2002 uzavřená mezi ETUC, UNICE, UEAPME a CEEP

Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Směrnice Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti (první samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 90/270/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami (pátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

#### *Národní*

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo

poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

## **Judikatura**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. 2. 1965, sp. zn. 6 Cz 5/65

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5306/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 6. 2022, sp. zn. 31 Cdo 833/2022

Stanovisko kolegia Nejvyššího soudu ze dne 10. 3. 1978, sp. zn. Cpj 31/78

## **Literatura**

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, 1536 str.

DEMOVÁ, Kateřina. Definiční znaky pracovního úrazu. *Soukromé právo*, č. 11/2021.

HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 216 str.

KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, 247 str.

KOMENDOVÁ, Jana. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s nimi pro účely náhrady škody v pracovním právu z pohledu soudní praxe. *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, str. 31-35.

PICHRRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 str.

PICHRRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 str.

ŠTANG, Michal. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, 202 str.

## **On-line zdroje**

### **České**

DANDOVÁ, Eva. BOZP, homeworking a home office [online]. *Práce a mzda*, 19. 2. 2021 [cit. 10.8.2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/bozp-homeworking-home-office>.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č. j. předkladatele MPSV-2022/111094-521/2. [online]. VeKLEP, 12.9.2022. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6>.

Usnesení vlády ze dne 26. října 2020 č. 1102, o přijetí krizového opatření. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/omezeni-volneho-pohybu-1102.pdf>.

UHRINOVÁ, Adéla. Home office ze zahraničí a jeho úskalí [online]. *Práce a mzda*. 25.3.2022 [cit. 16.8.2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/home-office-ze-zahranici-jeho-uskali>.

VALÍČKOVÁ, I., NĚMEČEK, M. „Nařízení home office zaměstnavatelem“ v době pandemie koronaviru [online]. epravo.cz, 3.11.2020 [cit. 16.7.2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narizeni-home-office-zamestnavatelem-v-dobe-pandemie-koronaviru-112101.html>.

### **Zahraniční**

Andersen Global. *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe* [online]. 2020 [cit. 30.7.2022], str. 16-17. Dostupné z: <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-eu.html>.

CINCOVIĆ, N. *Challenges of the Pandemic Remote Work Under the Serbian Law*. Radovanović, Stojanović & Partners [online]. 1.4.2021 [Cit. 23.7.2022]. Dostupné z: <https://rspartners.rs/challenges-of-the-pandemic-remote-work-under-the-serbian-law/>.

*Code du travail*. Dostupné z:

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR\\_DIFF&anchor=LEGIARTI000035643952#LEGIARTI000035643952](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF&anchor=LEGIARTI000035643952#LEGIARTI000035643952).

European Agency for Safety and Health at Work. *E-fact 33 – Risk assessment for Teleworkers* [online]. 23.9.2008 [cit. 23.7.2022], str. 5-9. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-33-risk-assessment-teleworkers>.

*Framework agreement on telework* [online]. ETUC, 16.7.2002 [cit. 31.7.2022]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>.

FREDERIKSEN, Yvonne. *Remote working: wellbeing, safety and accidents* [online]. Ius Laboris, 1. 6. 2022 [cit. 31.7.2022]. Dostupné z: <https://iuslaboris.com/insights/remote-working-wellbeing-safety-and-accidents/>.

Ius Laboris. *The New Workplace – Health & safety* [online]. 23.11.2021 [cit. 23.7.2022]. Dostupné z: [https://iuslaboris.com/insights/the-new-workplace-health-safety/?utm\\_source=social\\_media&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=insights](https://iuslaboris.com/insights/the-new-workplace-health-safety/?utm_source=social_media&utm_medium=cpc&utm_campaign=insights).

*Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19. Actualisé au 16 octobre 2020* [online]. Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Dostupné z: <https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/cfiles/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>.

*Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert. Pressemitteilungen* [online]. Bundessozialgericht, 2021. Dostupné z: [https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021\\_37.html](https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html).