

Navrhovaná úprava je v souladu s Rámcovou dohodou o práci na dálku, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni 16. července 2002 v Bruselu a zároveň má tato úprava v rámci legislativního procesu plnou podporu obou sociálních partnerů, tedy zástupců zaměstnavatelů i zaměstnanců.

	Stávající úprava	Navrhovaná úprava
Oblast BOZP	Předpisy týkající se bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci vyplývající ze zákoníku práce (dále jen „ZP“) se vztahují v plné šíři také na zaměstnance, který využívá možnosti pracovat na dálku. V praxi to znamená, že zaměstnavatel je povinen i zaměstnance pracujícího z domova řádně proškolit o rizicích vyplývajících z jeho práce a preventivních opatřeních.	Stávající stav zůstává plně zachován.
	V případech práce z domova by měl být hlavní důraz kladen na pracovní prostředí, uspořádání pracoviště, používání elektrických zařízení, pracovních pomůcek apod. Následně pak zaměstnavatel musí provádět školení pracovníků v oblasti BOZP v pravidelných intervalech. Zaměstnanec pracující v režimu práce na dálku má v dodržování BOZP stejné povinnosti jako při práci na pracovišti zaměstnavatele (viz v § 106 ZP). Stejně tak má docházet k vyhodnocování rizikovitosti pracoviště i prováděných činností.	Stávající stav zůstává plně zachován.
	Pokud jde o provádění kontrol BOZP zaměstnavatelem na pracovišti zaměstnance (např. v jeho domově), je vhodné přesné podmínky a způsoby, jakým bude kontrola prováděna sjednat písemně.	Stávající stav zůstává plně zachován.
Pracovní úrazy	Dojde-li k nahlášení pracovního úrazu ze strany zaměstnance pracujícího z domova, vždy se posuzuje, zda tento úraz prokazatelně vznikl při plnění pracovních úkolů, zda byl tento zaměstnanec řádně proškolen o BOZP, zda je domácí pracoviště vhodně vybavené, zda k úrazu nedošlo zaviněním zaměstnance apod.	Stávající stav zůstává plně zachován.
Náhrada nákladů na výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele	Současná právní úprava stojí na zásadě, že závislá práce musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele (viz § 2 odst. 2 a § 346b odst. 2 ZP). Zaměstnavatel je povinen hradit náklady, které zaměstnanci prokazatelně vzniknou při výkonu práce.	Stávající stav zůstává plně zachován, pouze se zásada nepřenášení nákladů explicitně stanovuje pro zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele. Zároveň platí, že pokud zaměstnanci žádné náklady spojené s výkonem práce z domova nevzniknou, zaměstnavatel nic nebude hradit; výši nákladů prokazuje zaměstnanec.
Paušální	Již současná úprava umožňuje	Navrhovaná úprava rozšiřuje možnosti

<p>náhrady nákladů na výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele</p>	<p>paušalizace některých náhrad poskytovaných zaměstnancům (např. u cestovních náhrad § 182 ZP), dále také platí v souladu s § 190 ZP, že sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek.</p>	<p>paušalizace náhrad podle zákoníku práce a zjednodušuje realizaci § 2 odst. 2 ZP, který předpokládá, že zaměstnavatel nese náklady na výkon závislé práce. Zjednodušení cílí na skutečnost, že se náklady na výkon závislé práce poskytují opakovaně a u většiny z nich jde o přibližně stejné částky (jedná se o obdobnou konstrukci jako právě u zmiňovaného § 190 ZP).</p>
<p>Izolace zaměstnance</p>	<p>Stávající úprava problematiku izolaci zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele explicitně neřeší, nicméně úprava v § 1a písm. e) ve spojení s § 16 odst. 1 ZP, ukládá povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zajištění příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.</p>	<p>Navrhovaná úprava zavádí povinnost zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Jedná se tedy pouze o umožnění zaměstnanci setkávat se na pracovišti se svými kolegy za předpokladu, že o to požádá. Takovému zaměstnanci se tak dává prostor k dosažení stejného zacházení, příležitosti setkávat se pravidelně s ostatními pracovníky, rozvoji kariéry a přístupu k podnikovým informacím jako ostatním zaměstnancům. Nová úprava naplňuje úpravu § 1a písm. e) ve spojení s § 16 odst. 1, které ukládají povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zajištění příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.</p>