

NEW PERSPECTIVES AND SOCIAL IMPACTS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE ECONOMY IN THE TERMS OF THE ACCELERATION OF THE INDUSTRY 4.0 AND IN THE LIGHT OF THE PROTECTION OF EMPLOYEES RIGHTS

Radim Kalabis¹, Martin Šmíd²

Abstract

New trends in the economy (eg autonomous and self-managing systems) associated with technical progress and the concept of Industry 4.0 have been greatly accelerated by the advent of the COVID-19 pandemic. As a result, there has been greater pressure on alternative forms of employment, especially those where the physical presence of the employee at the workplace is not necessary. These are mainly telework (home office) or various forms of working time arrangements. The article discusses selected legal issues associated with this development in the context of labor law and some other issues (data protection, cyber insurance).

Keywords

Autonomous and Self-Managing Systems, Industry 4.0, Data Protection, Employment, Telework

I. Úvod

Vývoj autonomních a samoříditelných systémů urazil v poslední době velký kus cesty kupředu. Napomohl tomu nejen technologický pokrok, ale také již rok probíhající pandemie koronaviru, která mnohé procesy urychlila.

Tato skutečnost je na jednu stranu pozitivní v tom, že byly rychleji překonány mnohé překážky legislativní i technické, jejichž vyřešení by jinak trvalo mnohem déle, na druhou stranu se opět přiblížila doba, kdy bude nutno na tento technologický rozvoj navázat celou řadu legislativních opatření v oblasti pracovně právních předpisů, ale také v oblasti předpisů občanskoprávních, správních a dalších, které budou dalším vývojem průmyslu 4.0 a pokračujícím rozvojem autonomních systémů zasaženy nejvíce. Ruku v ruce bude muset jít také změna sociální politiky států, které budou tímto novým „fenomémem“ zasaženy nejvíce, jelikož budou nuceny řešit nejen praktické stránky každodenního života s autonomními systémy, ale také nárůst počtu nezaměstnaných, resp. osob, které se budou muset novým trendům, postihujícím logicky i pracovní trh a dosavadní zvyklosti, přizpůsobit. Dopad zavádění nových technologií a vliv těchto technologií na trh práce není přitom přímo spojen s aktuální situací a akcelerací, způsobenou pandemií koronaviru. Dopadu průmyslu 4.0 na ekonomiku a trh práce se věnovala například již B. Sümer ve svém článku *Impact of Industry 4.0 on Occupation and Employment in Turkey*, kdy si všimla zejména rostoucí polarizace nejméně a nejvíce placených pracovních pozic a úbytek pracovních pozic středně příjmových, které patrně budou i do budoucna novými trendy postíženy nejvíce, kdy se jedná o trend, který postihuje i vyspělé ekonomiky (Sümer, Beyza, 2018).

V článku se chci zaměřit na nové trendy a pokrok v oblasti automatizovaných a autonomních systémů, které mají či budou mít zásadní a citelný dopad na dané oblasti ekonomiky a společnosti a současně na stav zavádění nových prvků v rámci České republiky.

¹ Vysoká škola PRIGO, Vítězslava Nezvala 1, Havířov 73601, E-mail: radim.kalabi@prigo.cz.

² Office of Public Defender of Rights, Údolní 39, 602 00 Brno, Czech Republic. E-mail: martin.smid@ochrance.cz. Autor je zaměstnancem Kanceláře veřejného ochránce práv, ale jeho názory nevyjadřují názory Kanceláře nebo veřejného ochránce práv.

II. Vývojové tendence v rámci ekonomiky 4.0

Jak jsem zmínil ve stručném úvodu, pokrok v zavádění nových technologií, spadajících pod široký pojem „průmysl 4.0“, byl akcelerován příchodem pandemie Covid 19, což byl faktor zcela nečekaný, postihující tvrdě veřejné rozpočty postižených zemí a zdravotní systémy, avšak současně přinášející paradoxně i pozitiva v oblasti modernizace a zavádění nových technologií a přístupů.

Mnoho společností si během pandemie položilo otázku, zda je nezbytné, aby zaměstnanci byli fyzicky přítomni na pracovišti nebo zda bude vhodnější jít cestou tzv. home office. Jak si všímají například autoři článku „*Industry 4.0 Accelerating Sustainable Manufacturing in the COVID-19 Era: Assessing the Readiness and Responsiveness of Italian Regions*“ (Lepore et al., 2021) tak před nástupem koronaviru byla práce na dálku mimo pracoviště typická zejména pro pracovníky IT technologií a představovala cca 1.2% celkového objemu práce na dálku, zatímco v důsledku lockdownů a dalších opatření, narostl podíl práce z domova u některých profesí až na 50%. Autoři uvádějí, že se jednalo zejména o komunikační, a vědecko-technické profese a o větší zaměstnavatele, zatímco u menších zaměstnavatelů tento podíl práce na dálku představoval podíl mnohem menší.

Autoři si také všímají, že i když již hlavní vlna pandemie pominula, mnoho zaměstnavatelů v nastoupeném trendu práce na dálku pokračuje. Společnosti také investují do rozvoje sítí a komunikačních technologií a do automatizovaných systémů. V rámci Itálie, jak zjistili autoři shora uvedeného článku, však existují značné rozdíly, které se nesou v duchu vyspělejšího a progresivnějšího severu versus méně rozvinutého jihu, kde je podíl zavádění nových technologií nižší.

Pokud hovoříme o práci na dálku v souvislosti s pandemií, potom není možno vynechat otázku bezpečnosti, resp. zabezpečení sítí a komunikačních prostředků, které zaměstnanci používali k plnění pracovních úkolů. Mnohé společnosti se zcela oprávněně obávaly a obávají možných dopadů útoků na málo zabezpečené sítě a datová úložiště, a s tím spojené ztráty či zneužití dat, které s sebou může nést velmi citelné, mnohdy likvidační ekonomické důsledky.

Jedním ze základních problémů, který byl spojen s prací na dálku a s přenosem masivního objemu dat, která obsahovala osobní údaje či obchodní tajemství, bylo dodržování Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů – tedy jinak známé „GDPR“. Každý správce dat je povinen dle tohoto nařízení dodržovat ochranu shromažďovaných údajů a pokud dojde k porušení zabezpečení, je povinen tuto skutečnost ohlásit ve lhůtě 72 hodin od okamžiku, kdy se o porušení zabezpečení dozvěděl (Nařízení EP a Rady EU, 2016).

V souvislosti s home office se však nabízí otázka, zda se správce musel nutně dozvědět, že k takovému narušení došlo. Často je oznámení narušení na zaměstnanci, který pracuje z domova a takovouto skutečnost zjistí. Dá se předpokládat, že ochota zaměstnanců k přiznání skutečnosti, že došlo k útoku na osobní údaje, například tím, že otevřeli nebezpečnou přílohu emailu a stali se např. obětí phishingového útoku, bude velmi malá.

Odpovědnost za narušení ponese pochopitelně zaměstnavatel, který by měl být proti této eventualitě pojištěn. Je otázkou, nakolik společnosti tuto eventualitu před odesláním svých zaměstnanců na home office skutečně řešilo, zajistilo jednak bezpečnou komunikaci a přenos dat, zjistilo si případně, kde se nacházejí cloudová úložiště dat, přes která proudí komunikace se zaměstnanci, tedy zda se na tato úložiště vztahují právní předpisy a standardy našeho, případně evropského práva.

Home office přitom „postihl“ zejména profese, které pracují s citlivými a důvěrnými daty nejčastěji – IT specialisté, administrativní profese, účetní a daňové poradenství apod.

Pojištění proti rizikům hackerských útoků a zneužití dat se tak stalo pro řadu společností jedním z hlavních témat, a to nejen u nás, ale i v zahraničí. Podrobněji se touto záležitostí zabývala již v počátečních měsících koronavirové krize, konkrétně například autorka článku „*Wie reagieren die Cybersicherer auf Homeoffice*“ Sabine Pawig-Sander, která upozornila na zvýšená rizika

v souvislosti s masivnějším využíváním systému home office a s tím související nabídky odpovídajícího pojištění a přístupu pojišťoven. Z tohoto pohledu je zajímavý postřeh zmiňovaného článku, že pojistitelé vyžadují po svých zákaznících dodržování stanovených standardů zabezpečení elektronické komunikace (Pawig-Sander, 2021). Požadavek na stanovení míry zabezpečení sítí a elektronické komunikace může potenciálně představovat problém pro celou řadu menších firem, které nemusí být vždy schopny adekvátně vybavit své zaměstnance na home office odpovídajícími prostředky, zajišťujícími bezpečný vzdálený přístup a tím se logicky také vystavují riziku, že v případě úniku či ztráty dat budou jejich pojistná plnění krácena či nebudou vyplacena vůbec. Jak na stále ještě relativně novou zkušenost zareaguje trh s pojištěním v této oblasti a jak budou případy rozhodovat soudy o nárocích neuspokojených pojistníků v případě, že pojišťovna odmítne plnit s odkazem na porušení podmínek bezpečnosti, ukáže teprve čas.

Každopádně směr, kterým se mimo jiné také v důsledku nárůstu zájmu o kyberpojištění vydali pojistitelé, ve snaze minimalizovat budoucí rizika, je pro shora uvedené malé a střední podnikatele velkou finanční zátěží, resp. touto zátěží mohou být, pokud se rozhodne malý či střední podnikatel postupovat směrem k co nejvyššímu krytí rizik formou pojištění. Jak plyne například opět ze zkušeností na německém pojistném trhu, i přes zjevný rozvoj IT komunikace v souvislosti s home office není nárůst na trhu s kyberpojištěním tak masivní, jak se očekávalo. Je to způsobeno patrně i zvýšenými požadavky pojistitelů na podnikatele ve vztahu ke kvalitě používaného software, kvalitě ochrany sítě a zabezpečení komunikace, kdy pojišťovny tyto skutečnosti přísněji prověřují. (Schmidt-Kasperek, 2021).

Byť zmiňují čerstvá data z Německé spolkové republiky, lze důvodně očekávat, že situace v rámci České republiky je obdobná, byť neexistují takto komplexně shrnutá data, resp. poznatky v rámci celého pojistného trhu. Kyberpojištění je každopádně na našem trhu již několik let a společnosti jej důvěrně znají. Vše co bylo výše uvedeno naznačuje, že pandemie koronaviru přispěla minimálně v rámci vyspělých ekonomik k akceleraci procesu digitalizace, který je nezbytnou a nedílnou součástí tzv. ekonomiky 4.0.

Průzkum, který provedl v Německu Toru Kumagai, a který byl prezentován v polovině letošního roku ukazuje, že v rámci německých firem rostl zájem o digitalizaci, dálkové zpracování dat a zejména o zavádění novinek v rámci tzv. internetu věcí a dále, v rámci využití 3D tisku (Kumagai, 2021).

Z průzkumu vyplynulo, že jen málo německých firem se nějakým způsobem nepřipravuje nebo již nepřikročilo k digitalizaci v rámci svého působení.

Všechny tyto trendy znamenají zvýšení efektivity při dosahování zisku, byť znamenají počáteční vstupní kapitál, který je využit dílem na pořízení nových technologií a dílem na reorganizaci dosavadního způsobu výroby či podnikání obecně.

Také v české republice se v souvislosti s pandemií Covid prohloubil zájem o digitalizaci a průmysl 4.0, byť jsme v jeho zavádění za zmiňovaným Německem o něco pozadu, a to nejen v přístupu samotných firem, ale hlavně v přístupu legislativy a míře vládní podpory, jdoucí ruku v ruce s celkovou mírou investic do výzkumu, která je oproti vyspělým zemím opravdu velmi nízká a nedosahuje ani průměru zemí OECD. Tento činí 2.4% HDP, kdežto v České republice se jedná jen o 1,93% HDP (Businessinfo, 2021).

Z těchto čísel lze minimálně usuzovat, že pokud se tento ukazatel nezmění a podpora výzkumu a vývoje nebude v České republice akcelarovat výraznějším tempem, prohloubí se míra zaostávání za vyspělým světem v důsledku postupného snižování míry konkurenceschopnosti ČR, která se tak může do budoucna stát jen jakousi výrobní základnou se stále levnou pracovní silou, která bude jen využívána ke kompletaci výrobků. Zde potom budeme narážet na další problém, který s sebou ponese postupující průmysl 4.0 a s tím spojená robotizace, kdy zkrátka masy pracujících na výrobních linkách přestanou být zapotřebí.

Česká republika se svými cca 1.93% HDP na výzkum a vývoj není na pomyslném „chvostu“ v rámci zemí EU, nicméně s ohledem na skutečnost, že je naše ekonomika a průmysl velmi silně navázán na

ekonomiku Spolkové republiky Německo, která je našim nejvýznamnějším ekonomickým partnerem, musíme se ohlížet zejména na inovativní procesy zde, jelikož se dá očekávat, že tyto budou mít když ne rozhodující, tak minimálně velmi citelný a zásadní vliv na náš průmysl, který by měl být na tyto eventuality připraven.

Podniky i malé a střední firmy byly nuceny reagovat na změny, které nastaly dříve, než byly původně očekávány. I v České republice pandemie akcelerovala posun k již zmíněné digitalizaci, masivnějšímu užití home office a mnohde také zeshňování pracovních pozic na úkor robotizace a zavádění moderních technologií obecně.

Pandemie přinesla také celou řadu otázek a podnětů pro legislativce, zejména v oblasti pracovního práva, jelikož docházelo k situacím, se kterými taktéž nebylo standardně počítáno. Na dopady pandemie na tuto oblast se nyní chtějí autoři stručně zaměřit níže.

III. Dopad pandemie a nouzového stavu na pracovněprávní vztahy

Úprava pracovní doby a místa výkonu práce v kontextu epidemie koronaviru a zásady smluvní volnosti Významnou oblastí pracovněprávních vztahů, v které má epidemie koronaviru (covid-19) významný dopad, je realizace práv a povinností v oblasti pracovní doby a místa výkonu práce. Do této oblasti také významně zasáhla některá krizová opatření.

Je třeba připomenout, že jednou ze základních zásad pracovního práva je zásada smluvní volnosti, vycházející z obecněji formulované zásady autonomie vůle. Tu lze charakterizovat jako možnost subjektů práva (především práva soukromého) utvářet své právní vztahy v souladu se svojí svobodnou vůlí. Jak uvádí např. Hurdík (Hurdík, 2014), tradičně se rozlišují čtyři dimenze této zásady, a to 1) svoboda rozhodnout se, zda vůbec učinit právní jednání, 2) svoboda volby adresáta právního jednání, 3) svoboda volby obsahu právního jednání a 4) svoboda volby formy právního jednání. Smluvní volnost v tomto smyslu vychází z ústavního principu „co není zakázáno, je dovoleno“, vyjádřeného v Listině základních práv a svobod (čl. 2 odst. 3). Tato zásada vystoupila v 19. soukromoprávních vztazích do popředí zejména v souvislosti s přijetím současného občanského zákoníku (zákon č. 89/2014 Sb., občanský zákoník). Jak zdůrazňují Eliáš a Zuklínová (Eliáš, Zuklínová, 2001), tato zásada byla záměrně upřednostněna před zásadou rovnosti od samotných počátků přípravy zákoníku.

Je možné připomenout, že v pracovněprávních vztazích se význam zásady smluvní volnosti postupně zvyšoval od 90. let, její stěžejní roli v pracovním právu konstatovala například již Gregorová (1994). Významnými mezníky v tomto vývoji jsou především přijetí současného zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) a výše zmíněné přijetí občanského zákoníku. Samozřejmě postavení této zásady v pracovním právu není neomezené, neboť jak uvádí Galvas (Galvas, 2011), úprava pracovněprávních vztahů již ze své podstaty znamená průnik státní moci do volného formování obsahu smluvních vztahů, což s sebou přináší nevyhnutelná omezení v podobě kogentní regulace.

Epidemie covid-19 vytvořila nové výzvy pro roli zásady smluvní volnosti v pracovním právu, zejména v oblasti právní úpravy pracovní doby a místa výkonu práce.

Úprava pracovní doby

Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku je významnou oblastí právní úpravy, zejména proto, že reguluje čas a tím samotný život zaměstnance. Jak uvádí Galvas (Galvas, 2015), pracovní doba tvoří nezanedbatelnou část života každého člověka, a právní úprava pracovní doby a doby odpočinku je tedy jednou ze základních systémových součástí pracovního práva. Z pohledu smluvní volnosti v právní úpravě této oblasti převažuje relativně kogentní úprava, což zmiňují např. Bělina a Drápal (Bělina a Drápal, 2019).

V souvislosti s epidemií covid-19 i v souvislosti s dalším společenským, ekonomickým a technologickým vývojem může nabývat na významu zejména možnost sjednávání kratší pracovní doby (kratších úvazků). Samozřejmě platí, že nižší rozsah pracovní doby může být sjednán pouze individuálně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; o uplatnění kratší pracovní doby nemůže žádná

ze stran rozhodnout jednostranně. Pouze v kontextu ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost vyhovět žádosti vybraných skupin zaměstnankyň a zaměstnanců, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. De lege ferenda by mohlo být vhodnější, pokud by sjednání rozsahu pracovní doby bylo jednou z podstatných náležitostí sjednání pracovního poměru, resp. že by závazek zaměstnance vyplývající z pracovní smlouvy byl vyjádřen tak, že zaměstnanec vykonává pro zaměstnavateli práci ve sjednané době. Současná základní stanovená týdenní pracovní doba by pak plnila úlohu relativně kogentního omezení maximálního rozsahu pracovněprávního závazku.

Částečně opačným problémem je potom práce přesčas, tedy práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu na základě pokynu zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Práce přesčas může být dle zákona nařízena jen výjimečně a jen z vážných provozních důvodů (§ 93 odst. 1 a 2 zákoníku práce), byť může být otázkou, nakolik je toto v praxi reflektováno. Problematické je ale v této souvislosti rozlišení zaměstnanců pracujících na plný a na částečný pracovní úvazek. Jak připomíná Galvas (Galvas, 2015), u zaměstnance pracujícího na kratší pracovní dobu se za práci přesčas považuje práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, nikoli jejich sjednanou pracovní dobu. S tím souvisí i to, že těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit (§ 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce). Takovým zaměstnancům je tedy možné přidělit práci nad rámec jejich sjednané kratší pracovní doby pouze na základě dohody (přičemž práci přesčas bude tato práce teprve po překročení limitu stanovené týdenní pracovní doby). De lege ferenda lze doporučit sjednocení v tom smyslu, aby práci přesčas byla vždy práce nad rámec sjednaného rozsahu pracovní doby, což doporučuje např. Hůrka (Hůrka, 2009).

Dalším institutem, který by mohl v kontextu epidemie covid-19 nabýt na významu, je pružné rozvržení pracovní doby (§ 84a zákoníku práce). Ten umožňuje inkorporaci vůle zaměstnance do rozvrhování pracovní doby, protože zaměstnanec má možnost volit si v rámci volitelné pracovní doby začátek a konec pracovní doby. Průměrná týdenní pracovní doba potom musí být naplněna ve vyrovnávacím období, které určuje zaměstnavatel, nejdéle v období 26, resp. 52 týdnů. Výhody pružné pracovní doby zmiňuje např. Sládek (Sládek, 2008): pro zaměstnance může přinášet větší rovnost a svobodu, snižuje jejich duševní a tělesné napětí nebo jim umožňuje přizpůsobit pracovní dobu jejich dennímu režimu, zvyklostem a biorytmu, či může zvýšit kvalitu jejich mimopracovního života a možnosti využívání volného času; pro zaměstnavatele může být výhodná k tomu, že nepřímo zvyšuje úroveň pracovní disciplíny, odstraňuje malé absence či pozdní příchody a vede ke zvýšení produktivity práce. K tomu lze k aktuální situaci doplnit, že umožňuje také flexibilněji reagovat na některé momenty vyvolané pandemickým stavem (např. nutnost testování, péče o děti atp.).

Společenský vývoj, částečně v tomto směru urychlený epidemií covid-19 a s ní spojenými opatřeními, zasáhl do pracovněprávních vztahů také z pohledu místa výkonu práce, a to významným zvýšením využívání práce z domova. Zde je třeba v první řadě zdůraznit, že místo výkonu práce je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, které lze změnit opět pouze dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce).

Úprava místa výkonu práce

V tomto směru opatření proti epidemii covid-19 zasáhla do smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích v tom směru, že v některých obdobích nařídila využití práce z domova (např. Usnesení vlády České republiky ze dne 21. října 2020 č. 1078, ze dne 26. října 2020 č. 1102, ze dne 30. října 2020 č. 1113). Otázkou je, nakolik to umožňují příslušné krizové předpisy (ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky; zákon č. 240/2000 Sb., krizový zákon; zákon č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19). Krizový zákon neumožňuje výslovně zasahovat do soukromoprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; nařízení práce z domova nelze podřadit pod možná omezení svobody pohybu a pobytu (§ 5 písm. c) krizového zákona). Obdobně mimořádné opatření v tomto směru neuvádí ani zákon o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění covid-19. Lze tak dojít k závěru, že práce z domova tak nemůže být nařízena v rozporu s pracovní smlouvou. Zaměstnanec, který odmítne pracovat z domova, tedy v takové situaci neporušuje své pracovní povinnosti, ale v této situaci nastává překážka v práci na straně

zaměstnavatele, který zaměstnanci nemůže přidělovat práci ve sjednaném místě výkonu práce (§ 208 a násl. zákoníku práce). Na druhou stranu, pokud by takový stav trval delší dobu, mohl by vyústit v nutnost organizačních změn a nadbytečnost takového zaměstnance, a tím k rozvázání pracovního poměru výpovědí (§ 52 písm. c) zákoníku práce).

Jako řešení, které by bylo konformní se zásadami a právní úpravou pracovního práva, může být taková formulace pracovní smlouvy, v které bude jako místo výkonu práce sjednáno pracoviště zaměstnavatele i jiné místo (zpravidla bydliště zaměstnance). Zákoník práce nevyklučuje, aby místo výkonu práce bylo sjednáno jako více různých dílčích míst, kde je práce fakticky konána. S tím poté může být spojeno oprávnění zaměstnavatele pro konkrétní směnu určit, v kterém místě je zaměstnanec povinen práci vykonat. Samozřejmě toto řešení je možné realizovat jen na základě souhlasu zaměstnance, ten však může být dán do určité míry a priori. Dále je možné zmínit, že souhlas s výkonem práce z domova může v konkrétní situaci nastat také fakticky, tedy tím, že zaměstnanec práci z domova akceptuje a začne ji reálně vykonávat, aniž by tato změna byla potvrzena písemnou dohodou. Dle Galvase (Galvas, 2015) by sice dohoda o změně místa výkonu práce měla mít písemnou formu, ale v kontextu ustanovení § 20 zákoníku práce se nelze dovolat neplatnosti právního jednání směřujícího ke vzniku nebo změně základního pracovněprávního vztahu pro nedodržení formy, pokud již bylo započato s plněním. Souhlas zaměstnance tedy může mít i ústní či konkludentní povahu, byť lze samozřejmě doporučit alespoň zpětnou konvalidaci v písemné formě.

Přes tyto výhrady k určitému – v některých případech nedobrovolnému – prosazení práce z domova v kontextu epidemické situace lze konstatovat, že práce z domova má v právní úpravě pracovněprávních vztahů své místo, a lze předpokládat, že její význam bude s dalším vývojem spíše růst. Pro práci z domova lze uplatnit pravidla práce na dálku stanovená § 317 zákoníku práce: na zaměstnance se v takové situaci nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů a přerušování práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů; při jiných důležitých překážkách v práci zaměstnanci zpravidla nepřísluší náhrada mzdy nebo platu; zaměstnanci nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas či příplatek za práci ve svátek. Tyto výjimky se však neuplatní vždy při jakékoli práci na dálku, ale pouze tehdy, pokud zaměstnanec vykonává sjednanou práci na dálku v době, kterou má možnost si sám rozvrhovat. Tuto možnost lze tedy doporučit zejména v případě, kdy zaměstnanec vykonává práci, u které je rozhodující výsledek práce odevzdaný zaměstnavateli, ale není zde nezbytná potřeba být k dispozici (např. klientům) v čase určeném zaměstnavatelem. Naopak v případě, kdy zaměstnavatel i u práce na dálku vyžaduje, aby zaměstnanec vykonával práci v určité dobu rozvrženou zaměstnavatelem, výjimky dle § 317 zákoníku práce se neuplatní. Žádné zákonné ustanovení také nebrání tomu oba přístupy zkombinovat, což v zásadě znamená uplatnění pružné pracovní doby v kombinaci s prací na dálku. V takovém případě by v základní pracovní době zaměstnanec nebyl povinen být na pracovišti, ale vykonávat práci na jiném sjednaném místě (případně být v tuto dobu k dispozici dle potřeb zaměstnavatele), a zbytek pracovní doby (volitelnou pracovní dobu) by si poté zaměstnanec rozvrhoval sám.

Určitým problematickým aspektem práce na dálku jsou potom náklady, které vznikají v souvislosti s výkonem práce. Platí, že závislá práce je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 zákoníku práce). Bělina a Drápal (Bělina a Drápal, 2019) uvádějí, že pro činnost vykonávanou zaměstnavatelem platí princip tzv. podnikatelského rizika, které zaměstnavatel nesmí přenášet na své zaměstnance. Obecně tak platí, že náklady spojené s výkonem závislé práce nese zaměstnavatel, a měl by tedy zaměstnance vybavit pracovními pomůckami a potřebami pro výkon práce nezbytnými. S tím souvisí i to, že pokud zaměstnanec použije vlastní pracovní pomůcky (nářadí, zařízení či jiné předměty), měl by mu za jejich užití zaměstnavatel poskytnout náhradu na základě dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek (§ 190 odst. 1 zákoníku práce). Této povinnosti se zaměstnavatel nemůže zprostit. V případě práce z domova by tedy zaměstnanec měl být vybaven potřebnými prostředky od zaměstnavatele (např. služební notebook, telefon atp.). Zaměstnanci však v souvislosti s prací z domova vznikají (resp. se navyšují) i další náklady, které nelze jednoduše vyčíslit či oddělit od nákladů, které by mu v domácnosti vznikly i bez práce z domova. Může se jednat např. o zvýšené náklady na spotřebu elektřiny, plynu či na internetové

připojení nebo mobilní data. Jediným uspokojivým řešením je patrně sjednání určité paušální částky, kterou by zaměstnavatel tyto náklady v potřebné míře nahradil. Ve společnosti nicméně je (nebo přinejmenším do doby epidemie covid-19 byla) práce z domova vnímána především jako benefit. Jak uvádí Komendová (2020), situace kdy zaměstnavatelé tyto náhrady neposkytují, nejsou dosud až tak ojedinělým jevem.

Určitou politickou a koncepční otázkou je potom to, nakolik by práce z domova měla být více regulována. Podrobnější regulace (v podobě nového znění § 317 zákoníku práce) byla i předmětem dříve navrhovaných novel zákoníku práce, včetně aktuálně projednávané novely - sněmovní tisk 1167 (2021). Jednou ze změn, které by realizace tohoto návrhu přinesla, je výkon práce z domova na základě dohody, kterou lze ukončit na základě výpovědi jedné ze stran (se 14denní výpovědní dobou, ve výjimečných případech 48hodinovou výpovědní dobou). Novela by také umožnila ve výjimečných případech nařídit výkon práce mimo pracoviště na nezbytně nutnou dobu, mj. z důvodu opatření orgánu veřejné moci. Tímto zákonným ustanovením by byl víceméně zlegalizován stav, který již panoval v předchozím průběhu epidemie covid-19. Ustanovením, které by potom mohlo umožnit lepší sladění rodinného a pracovního života, je povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnanec o výkon práce z domova alespoň v rozsahu poloviny týdenní pracovní doby v případě zaměstnanců uvedených v § 237 až 241 zákoníku práce¹, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Novela obsahuje také rámcovou úpravu náhrady nákladů, když stanoví, že zaměstnavatel je povinen hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a další náklady bezprostředně související s výkonem práce. Tyto náklady musí být hrazeny samostatně (byť i výše zmíněnou paušální částkou), ale nesmí být zahrnuty ve mzdě nebo platu. Dále by měl být zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení pro výkon práce na dálku, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec koná práci prostřednictvím vlastního vybavení. Spíše kuriózním se jeví být návrh ustanovení, podle kterého nesmí být zaměstnanci pracujícím z domova odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci; zaměstnavatel by měl mít rovněž povinnost umožnit takovému zaměstnanci se na jeho žádost pravidelně setkávat s ostatními zaměstnanci na pracovišti.

V kontextu této novely lze zmínit, že zaměstnavatelům i zaměstnancům do určité míry spíše vyhovuje současný stav, kdy práce z domova není podrobněji upravena a je tak čistě věcí dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tuto skutečnost zmiňuje Komendová (Komendová, 2020) a je patrná i z připomínek Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (2021) k předchozím navrhovaným novelám zákoníku práce v tomto směru

Souvislosti rovného zacházení

Celkově je dále možné k problematice pracovněprávních vztahů v kontextu epidemie covid-19 poznamenat, že opatření spojená s touto epidemií nedopadají na všechny skupiny zaměstnanců (či obecně lidí) stejným způsobem. Různé výše zmíněné aspekty (kratší pracovní úvazky, pružná pracovní doba, práce z domova) mají jiný dopad a význam pro různé skupiny zaměstnanců, proto je potřeba tyto záležitosti chápat také v kontextu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Lze konstatovat, že rozvržení pracovní doby či možnost nebo nutnost práce z domova bude výrazněji vnímána některými skupinami zaměstnanců.

Například práce z domova (zejména v případě nařízené práce z domova v kombinaci s online výukou dětí) může hůře dopadat na zaměstnance s dětmi, konkrétně ve většině případů na ženy, neboť na ně dosud častěji dopadá péče o děti či domácnost. V případě nutnosti práce z domova jsou tak častěji vystaveny nutnosti čerpat překážky v práci pro ošetřování člena domácnosti. Na druhou stranu možnost práce z domova může v některých případech ženám pomoci skloubit kariéru a domácnost, zejména mají-li možnost rozvrhování práce dle svých možností a potřeb.

¹ Jedná se v tomto kontextu o zaměstnance se zdravotním postižením, těhotné a kojící zaměstnankyně či zaměstnance pečující o dítě či jiné fyzické osoby.

Práce na dálku může být také problematická pro některé skupiny zaměstnanců dle sociálního původu a majetku. Epidemie covid-19 tak nepříznivě dopadá spíše na chudší domácnosti, které mohou mít omezený přístup k potřebnému technickému vybavení. Zde je tedy třeba klást důraz na povinnost zaměstnavatele toto vybavení poskytnout, případně nahradit náklady, které zaměstnanci vzniknou, aby nedocházelo k upírání práva na práci chudším vrstvám obyvatel.

Možnost práce na dálku může být komplikována také zdravotním stavem a věkem zaměstnanců, které mohou znesnadňovat pochopení a možnost využití technologií, které jsou pro práci na dálku v některých případech nezbytné. V takovém případě je potřeba klást důraz na to, aby zaměstnavatel poskytl zaměstnancům potřebné zaškolení či dalších technickou podporu pro využívání těchto technologií.

Celkově lze doporučit, aby zkušenosti získané v době epidemie covid-19 byly využity při dalších možných změnách zákoníku práce tak, aby byla v co nejširší míře zachována smluvní volnost subjektů pracovněprávních vztahů. Současně je samozřejmě potřeba respektovat ochranu těch skupiny zaměstnanců, které jsou danou situací, ale i dalším možným vývojem ohroženy nejvíce. Obecně lze říci, že v souvislosti se společenským a ekonomickým vývojem vznikne nutnost reagovat na prolínání soukromého a pracovního života v důsledku technologického pokroku. Jak zmiňuje Šnědar (Šnědat, 2015), stále častěji se hovoří o nutnosti neoddělovat striktně pracovní a soukromý život zaměstnance, ale naopak o nutnosti tyto roviny sladit s cílem dosáhnout jak spokojenosti zaměstnance, tak zvýšení jeho pracovního výkonu a vytvořit mu tak optimální podmínky pro výkon jeho práce.

IV. Závěr

Pro společnost i pro státní rozpočet, jakož i pro zdravotní systém, byla pandemie koronaviru a v České republice s ní spojený, dlouhodobý lockdown jistě velmi negativní a zatěžující zkušeností.

Na druhou stranu tím, že akceleroval změny ve výrobě i sektoru služeb směrem k dalšímu rozvoji digitalizace, home office, inovativních přístupů, tak přinesl také celou řadu pozitiv, byť se tento výraz může jevit tvář v tvář tisícům mrtvých a postižených poměrně cynicky. Autoři však mají na mysli pozitivní změny, které posunuly českou, a nejen českou ekonomiku směrem k průměslu 4.0.

Digitalizace a home office s sebou tedy nese pro české prostředí minimálně:

a) potřebu dořešit a zdokonalit systém pojištění rizik kyberútoků – tzv. kyberpojištění, které sice k dispozici je, ale stále se nejedná o masově využívaný jev a ze strany pojišťoven je často limitován natolik přísnými podmínkami, jejichž splnění s sebou nese nemalé náklady, že si toto pojištění často mohou dovolit jen velké a silné společnosti. Zde vidím úkol do budoucna směrem k pojišťovnám, ale také k poskytovatelům informačních technologií, aby bylo možno vytvořit kupříkladu společné platformy pro vícero malých a středních podniků tak, aby se mohly společně podílet na nákladech na zavedení a udržování technologií, čímž by se tyto pro ně staly finančně mnohem lépe dostupné.

b) potřebu dalších investic do výzkumu a vývoje, aby se česká ekonomika mohla orientovat směrem k vyspělým státům EU a mohla nastoupit cestu ekonomiky znalostní, která se bude opírat o vysokou míru přidané hodnoty a méně již o nekvalifikovanou práci, která je schopna konkurovat často jen nízkou cenou. Pokud se chce Česká republika v tomto pomyslně odrazit ode dna, je zapotřebí zvýšit investice do výzkumu a vývoje pro začátek minimálně na průměr OECD.

c) potřebu úpravy pracovněprávních předpisů, které by umožnily pružně zaměstnavatelům reagovat na situace, které s sebou přinesla pandemie nemoci Covid 19 a současně poskytla dostatečnou ochranu práv zaměstnanců.

Cílem všech těchto, jakož i dalších kroků by mělo být zajištění připravenosti české ekonomiky na průmysl 4.0 tak, abychom nezaostali za vyspělými státy Evropské unie.

Literatura

Sümer, Beyza. (2018). Impact of Industry 4.0 on Occupations and Employment in Turkey. *European Scientific Journal*.

Lepore, D., Micozzi, A., Spigarelli, F. (2021). Industry 4.0 Accelerating Sustainable Manufacturing in the COVID-19 Era. Assessing the Readiness and Responsiveness of Italian Regions. *Sustainability*, 13(5), 2670.

Ustanovení článku 33 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

Schmidt-Kasperek, U.: *Cyberversicherung: Boom wird auf Eis gelegt. Versicherungswirtschafts Heute*. Dostupné z <https://versicherungswirtschaft-heute.de/maerkte-und-vertrieb/2021-09-02/cyberversicherung-boom-wird-auf-eis-gelegt/> (2. 9. 2021).

Kumagai, T. (2021). *No more disinterest in Industry 4.0 – Covid 19 pandemic Accelerates Digitalization of German Industry*. Dostupné z <https://www.dwih-tokyo.org/de/2021/07/09/industrie-4-0/> (30. 7. 2021).

Pawig-Sander, S. (2021). *Wie reagieren die Cyberversicherer auf Homeoffice*. *Versicherungswirtschafts Heute*. Dostupné z <https://versicherungswirtschaft-heute.de/politik-und-regulierung/2020-04-14/wie-reagieren-die-cyberversicherer-auf-homeoffice/> (30. 5. 2021).

Businessinfo (2021). *Nízké investice do výzkumu a vývoje brzdí českou konkurenceschopnost*. Dostupné z <https://www.businessinfo.cz/clanky/nizke-investice-do-vyzkumu-a-vyvoje-brzdi-ceskou-konkurenceschopnost/> (24. 2. 2021).

Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (2021). *Stanoviska*. Dostupné z <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html> (31. 8. 2021).

Bělina, P., Drápal, L. et al. (2019). *Zákoník práce: Komentář* (3. vyd.). Praha: C. H. Beck.

Eliš, K., Zuklínová, M. (2001). *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde.

Galvas et al. (2015). *Pracovní právo* (2nd ed.). Brno: Masarykova univerzita.

Galvas et al. (2011). *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. Brno: Masarykova univerzita.

Gregorová, Z. (1994). Smluvní princip a inominátní smlouvy v pracovním právu. In Galvas, M. (ed.). *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu*. Brno: Masarykova univerzita.

Hurdík, J. et. al. (2014). *Občanské právo hmotné: Obecná část. Absolutní majetková práva* (2nd ed.). Plzeň: Aleš Čeněk.

Hůrka, P. (2009). *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium.

Komendová (2020). Několik poznámek k výkonu práce z domova (nejen) v době koronavirové. In Pichrt, J., Morávek, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. Praha: Univerzita Karlova.

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky (2021). *Sněmovní tisk 1167/0. Novela zákona – zákoník práce*. Dostupné z <https://public.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=1167&CT1=0> (31. 08. 2021).