

Telepráca ako forma organizácie práce¹

Telework as a Form of Work Organization

Silvia Treľová

Abstract: *The possibility of teleworking is based on a contractual basis. This flexible work model has its advantages and the work done in this form is characterised by efficiency. The trend to work from home is increasing; it concerns different categories of employees and keeps expanding to other professions. The author outlines in her paper the legal aspect of the definition of telework and points out the problems of current application practice.*

Key Words: *Labour Law; Labour Code; Telework; Information and Communication Technologies; Working Time; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Možnosť výkonu telepráce je založená na zmluvnom základe. Tento flexibilný model práce má svoje výhody a práca vykonávaná touto formou sa vyznačuje efektívnosťou. Trend pracovať z domu sa zvyšuje; týka sa rôznych kategórií zamestnancov a stále sa rozširuje na ďalšie profesie. Autorka vo svojom príspevku približuje právny aspekt vymedzenia pojmu telepráca a poukazuje na problémy súčasnej aplikačnej praxe.*

Kľúčové slová: *Pracovné právo; Zákoník práce; telepráca; informačné a komunikačné technológie; pracovný čas; Slovenská republika.*

Úvod

Zamestnávateľ je subjekt, ktorý rozhoduje o tom, akú pracovnú pozíciu bude zamestnanec vykonávať, kde bude miesto jeho výkonu práce, odkedy, v akom rozsahu a v akom pracovnom čase bude prácu vykonávať, za aké finančné ohodnotenie a za akých ďalších pracovných podmienok. Všetky podmienky výkonu závislej práce v pracovnom pomere sú obsahovou stránkou písomnej pracovnej zmluvy, ktorá je v konečnom dôsledku konsenzom zamestnávateľa a zamestnanca. Dokument v podobe pracovnej zmluvy je výlučným spôsobom založenia pracovného pomeru

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-15-0066 s názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

v zmysle § 42 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

Zákonník práce v rámci svojich kogentných ustanovení zakotvuje formálne aj obsahové náležitosti pracovnej zmluvy a prostredníctvom dispozitívnych ustanovení umožňuje účastníkom pracovného pomeru prispôbiť obsahovú stránku tohto pracovnoprávneho vzťahu ich vlastným potrebám, ako aj dohodnúť si iné náležitosti, respektíve ďalšie pracovné podmienky, o ktoré majú zmluvné strany záujem. Podmienkou ich platného dohodnutia je skutočnosť, že nesmú byť v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi ani s dobrými mravmi.

V pracovnej zmluve je nevyhnutné niektoré obsahové náležitosti priamo vymedziť a konkretizovať, pri niektorých náležitostiach stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy, respektíve pokiaľ kolektívna zmluva neobsahuje tieto náležitosti a zmluvné strany by nemali záujem ich upraviť odlišne od Zákonníka práce, stačí v pracovnej zmluve uviesť odkaz na príslušné ustanovenie Zákonníka práce.

Jednou z podstatných náležitostí pracovnej zmluvy je dohodnutie miesta výkonu práce, ktoré spolu s druhom práce vymedzuje šírku dispozitívneho oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Nakoľko dohodnutie miesta výkonu práce je založené na zmluvnom základe, „miesto výkonu práce možno vymedziť uvedením presnej adresy, kde sídli zamestnávateľ alebo jeho organizačná časť, alebo uvedením mesta, obce, v ktorej bude zamestnanec vykonávať prácu alebo iným spôsobom (vymedzenie okresu, kraja, regiónu a podobne)“.² Jednou z možností ako špecifikovať miesto výkonu práce je dohodnutie bydliska zamestnanca alebo iného odlišného miesta, odkiaľ bude zamestnanec vykonávať prácu pre zamestnávateľa. Výkon práce bude špecifický, pokiaľ bude potrebné pri ňom použitie informačných technológií. Pre takýto spôsob práce sa v slovenskej právnej terminológii používa pojem „telepráca“.

Napriek niekoľko desaťročnému skúmaniu špecifik telepráce nemôžeme hovoriť o jednotnej terminológii pre prácu „na diaľku“. Zatiaľ čo v anglickom jazyku je v Spojených štátoch amerických viac používaný výraz telecommuting, v rámci Európy sa pracuje s pojmom teleworking, čo zodpovedá slovenskému prekladu.

² Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. 4. 2011, sp. zn. 5 Cdo 81/2010.*

Legislatívna úprava telepráce

Na telepracujúcich zamestnancov sa vzťahuje priama obmedzená pôsobnosť Zákonníka práce, čo znamená, že pracovné pomery týchto zamestnancov sa síce spravujú Zákonníkom práce, ale s odchýlkami ustanovenými v § 52 tohto zákona. Problematike telepráce sa Zákonník práce venuje výlučne len v jednom ustanovení, ktoré vymedzuje teleprácu ako pracovný pomer zamestnanca, ktorý „vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií“. V podstate sa jedná o tzv. domácku prácu, ktorú môže zamestnanec vykonávať pre svojho zamestnávateľa buď z domáceho prostredia (t.j. zo svojho bydliska) alebo z iného miesta (napríklad zo zahraničia), ktoré sa nachádza mimo obvyklého miesta výkonu práce zamestnávateľa (pracovisko zamestnanca) a na ktorom sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli. Znaký telepráce budú naplnené vtedy, keď zamestnanec používa pri výkone práce na diaľku informačné technológie. V tejto súvislosti poukazujeme na neúplné pojmové vymedzenie, nakoľko nejde len o tvorbu a spracovávanie informácií, ale aj o ich prenos. Zákonodarca by mal reagovať na moderný technologický pokrok a doplniť informačné technológie o komunikačné technológie, prostredníctvom ktorých zamestnanci prenášajú spracované informácie rôznymi komunikačnými kanálmi. Pri informačno-komunikačných technológiách ide teda o kombináciu informačnej technológie a komunikačnej technológie, ktorá umožňuje nielen elektronicky zaznamenávať, uchovávať, vyhľadávať a spracovávať informácie, ale ich aj prenášať a šíriť, v súčasnosti najmä prostredníctvom mobilných sietí a internetu.

Ako z uvedeného vyplýva, telepráca je užší pojem ako domácka práca, pretože zahŕňa okrem špecifického miesta osobitný prvok spôsobu plnenia pracovných úloh prostredníctvom informačných technológií. Oba spôsoby dištančnej formy práce sú podriadené jednému právnenému režimu.

Okrem pozitívneho vymedzenia telepráce, ako aj domáckej práce, z ktorého môžeme vyvodit' znak pravidelného a opakovaného výkonu práce, Zákonník práce obsahuje tiež ich negatívne vymedzenie. Telepracou a domáckou prácou nie je práca zamestnanca vykonávaná príležitostne alebo za mimoriadnych okolností doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním. Zákonník práce príležitostnú prácu ani mimoriadne okolnosti bliž-

šie neupravuje. Takýto výnimočný výkon práce doma alebo na inom mieste je možný len pri niektorých druhoch prác dohodnutých v pracovnej zmluve (napríklad programátor, redaktor, účtovník). Druh práce, ktorý výkon práce doma alebo na inom mieste umožňuje, je zákonným predpokladom takéhoto prechodného výkonu práce.

Osobitné znaky telepráce

Základným znakom telepráce je, že pracujúci zamestnanec sa pri plnení pracovných úloh nachádza doma alebo na inom mieste, ktoré je neobvyklým miestom pre výkon práce u zamestnávateľa. Koordinácia výkonu práce, komunikácia zamestnanca a zamestnávateľa sa uskutočňuje elektronickou formou, na základe čoho sú „zamestnanci viac nezávislí pri riadení svojej vlastnej práce bez priameho dohľadu“.³

Zamestnanec využíva pri práci informačné a komunikačné technológie ako charakteristický prvok telepráce, pričom informačné technológie zabezpečí zamestnancovi samotný zamestnávateľ alebo zamestnanec používa svoje vlastné vybavenie. „Pri telepráci zamestnanci buď využívajú prenosné prístroje informačných technológií zamestnávateľa s mobilným internetovým pripojením, alebo zamestnanci používajú pre plnenie pracovných úloh svoje prístroje informačných technológií, hlavne notebooky, smartfóny, tablety a ďalšie.“⁴

V prvom prípade, ak ide o zariadenie zamestnávateľa, tento nielen zabezpečí a nainštaluje potrebné technické a programové vybavenie, ale je povinný ho i následne pravidelne udržiavať. Zároveň informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o prípadných sankciách pri porušení týchto obmedzení. Ďalším vhodným opatrením, ktoré zamestnávateľ prijme v súvislosti s výkonom práce na diaľku, je zabezpečenie ochrany údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, a to najmä pokiaľ ide o softvér. Všetky tieto opatrenia upravuje § 52 ods. 2 písm. a) až c) Zákonníka práce. Neodmysliteľnými predpokladmi telepráce sú pripojenie na internet a prístup do siete organizácie (k dátam, informáciám, ďalším

³ Bližšie pozri BAJZÍKOVÁ, L., H. ŠAJGALÍKOVÁ, E. WOJČÁK a M. POLÁKOVÁ. How Far is Contract and Employee Telework Implemented in SMEs and Large Enterprises? (Case of Slovakia). *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2016, vol. 235, s. 420-426. ISSN 1877-0428.

⁴ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 40. ISBN 978-80-7502-253-0.

zdrojom, ale i k plánovačom, pošte a podobne), čím zamestnávateľ zabezpečí predpoklad elektronickej komunikácie so zamestnancom.

Alternatívou výkonu telepráce je používanie vlastného technického vybavenia zamestnanca. Pri používaní vlastných zamestnancových informačných technológií je možné pre prípady ich opotrebenia dohodnúť so zamestnávateľom poskytnutie primeranej peňažnej náhrady. V prípade využívania internetu, ktorý si sám zaviedol a financuje zamestnanec, je namieste dohoda zamestnávateľa a zamestnanca o tom, kto a v akom rozsahu bude tieto náklady uhrádzať.

Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určuje zamestnávateľ, pričom musí dodržať maximálnu hranicu 40-hodinového týždenného pracovného času. Odlišným znakom zamestnancov vykonávajúcich teleprácu je možnosť vlastného rozvrhnutia pracovného času. Uvedená výhoda zaručujúca flexibilitu týchto zamestnancov vyplýva z § 52 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, ktorý vylučuje aplikáciu ustanovení o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času (§ 86 až § 91 Zákonníka práce). To znamená, že zamestnávateľ nerozvrhuje pracovný čas zamestnanca, neurčuje mu začiatok ani koniec pracovnej zmeny, na základe čoho sa na zamestnanca pracujúceho dištančnou formou nevzťahujú ani ustanovenia o nepretržitom dennom odpočinku (§ 92 Zákonníka práce), o nepretržitom odpočinku v týždni (§ 93 Zákonníka práce) a o prestojoch (§ 142 ods. 1 Zákonníka práce). Určenie pracovnej doby, ako aj doby denného i týždenného odpočinku je síce ľubovoľné a zamestnanec si ho môže individuálne upraviť, ale tento telepracujúci zamestnanec musí dodať určitú prácu v určenom termíne. Vzhľadom na maximálny týždenný pracovný čas zamestnávateľ nemôže pridelať zamestnancovi prácu, ktorá by rozsahovo nezodpovedala tomuto maximu a zamestnanec by nebol schopný takúto prácu vykonať.⁵

Individualizácia zamestnanca je sprievodným znakom telepráce. Vzhľadom k tomu, že zamestnanec pracujúci na diaľku vystupuje z kolektívy zamestnancov, jeho výkon práce sa individualizuje. Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť prijať také opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii tohto zamestnanca. Aby nedošlo k tzv. odstiahnutiu od ostatných zamestnancov, zamestnávateľ má umožniť mu stretávať sa s ostatnými zamestnancami, napríklad formou teambuildingov, interných

⁵ Porovnaj ŽUĽOVÁ, J. Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: H. BARRANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 87-102. ISBN 978-80-7502-259-2.

školení. Takáto forma prevencie je spojená aj s ochranou zdravia zamestnanca, ktorému pri nedostatočnom kontakte so spoluzamestnancami hrozí problém určitej fyzickej osamelosti spojený s rizikom vzniku depresívnych a iných psychických porúch.⁶ Nakoľko telepráca vyžaduje „väčšiu mieru samostatnosti, pružnosti, ale aj sebadisciplíny, pohotovosti a schopnosti riešiť pracovné úlohy rýchlo (mnohokrát okamžite) a efektívne“,⁷ vytvára sa u zamestnanca mnoho stresových situácií, čo môže mať tiež negatívny dopad na jeho duševné zdravie.

Nároky telepracujúcich zamestnancov

Na zamestnancov pracujúcich na diaľku sa v podstate vzťahujú rovnaké pravidlá ako na „klasických“ zamestnancov, až na niekoľko výnimiek. Platí, že pracovné podmienky nesmú znevýhodňovať telepracujúceho zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom pracujúcim na pracovisku zamestnávateľa. Vzhľadom na povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, zamestnávateľ musí zabezpečiť rovnakú mzdu, rovnaký prístup ku vzdelávaniu, rovnaký kariérny rast, poskytnúť dovolenku, zabezpečiť stravovanie a iné.

Možnosť zamestnanca flexibilne disponovať s rozvrhnutím svojho pracovného času vylučuje nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas (§ 121 Zákonníka práce), ako aj mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123 Zákonníka práce). Nárokovateľné nie sú ani mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122 Zákonníka práce), mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu (§ 122a, § 122b Zákonníka práce) či mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce. Ako ďalej vyplýva z § 52 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže so zamestnancom tieto peňažné nároky dohodnúť, čo vyplýva zo skutočnosti, že „pracovnoprávna úprava poskytuje relatívne široký právny priestor pre zmluvnú voľnosť medzi zamestnávateľom a domáckym zamestnancom, respektíve zamestnancom vykonávajúcim teleprácu“.⁸

⁶ Bližšie pozri TRELOVÁ, S. Výkon práce pomocou informačno-komunikačných technológií a syndróm vyhorenia. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 169-179. ISBN 978-80-7502-259-2.

⁷ Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: J. SUCHOŽA, J. HUSÁR a R. HUČKOVÁ, eds. *Právo, obchod, ekonomika VII.* 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 193-200. ISBN 978-80-8152-528-5.

⁸ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 497. ISBN 978-80-89603-53-4.

Pri telepracujúcich zamestnancoch je ustanovením § 52 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce úplne vylúčené poskytovanie náhrady mzdy zamestnancovi, ak u neho nastala niektorá z dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 Zákonníka práce, vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie, sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy, narodenie dieťaťa zamestnancovi, svadba, znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím, nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy, presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie, vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru. Spomedzi dôležitých osobných prekážok jedinou výnimku, kedy zamestnávateľ poskytne náhradu mzdy zamestnancovi, predstavuje úmrtie rodinného príslušníka. Pri výskyte tejto udalosti má zamestnanec nárok na náhradu mzdy za jeden až tri dni, v závislosti od príbuzenského vzťahu k zomrelému (§ 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce).

Otázka bezpečnosti zamestnanca a jeho kontroly

Otázka riešenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj otázka kontroly telepracujúcich zamestnancov nie je pri telepráci špeciálne zákonom upravená. Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj kontrola zamestnancov prebieha v rovnakom právnom režime ako pri „klasických“ zamestnancoch.

Pri vytváraní pracovných podmienok je zamestnávateľ povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce (§ 147 ods. 1 Zákonníka práce). Zodpovednosť zamestnávateľa za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa vzťahuje aj na zamestnancov pracujúcich na diaľku, i keď otázka kontroly bezpečnosti a ochrany zdravia pri výkone telepráce je podstatne limitovaná, dokonca často nemožná. „Keďže hlavne pri výkone telepráce zamestnanec často pracuje so zobrazovacími jednotkami, potenciálne môže dôjsť k porušeniu právnych povinností zamestnávateľa, ako aj ku vzniku zodpovednosti zamestnávateľa

v prípade vzniku pracovného úrazu alebo aj choroby z povolania.⁹⁹ V zmysle Nariadenia vlády Slovenskej republiky o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami (Nariadenie vlády č. 276/2006 Z.z., prebralo Smernicu Rady 90/270/EHS) je zamestnávateľ povinný analyzovať pracovné podmienky a hodnotiť podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami, osobitne z hľadiska záťaže zraku, podpornej a pohybovej sústavy a psychickej pracovnej záťaže. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pravidelné prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou najneskôr po štyroch hodinách nepretržitej práce. V tomto ohľade podotýkame, že pri telepráci je dodržiavanie povinností zo strany zamestnávateľa v súvislosti s ochranou života a zdravia zamestnanca prakticky nemožné a nedodržanie uvedených bezpečnostných podmienok môže mať negatívny dopad na zdravie zamestnanca. Bolo by vhodné upraviť pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zmluvne, prípadne vnútropodnikovým predpisom. Keďže monitorovanie zdravia a bezpečnosti zamestnancov vykonávajúcich teleprácu je problematické vzhľadom na výkon práce mimo priestorov zamestnávateľa, opatrenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa v mnohých prípadoch nedodržiavajú.

Kontrola zamestnancov, ktorú majú vykonávať vedúci zamestnanci v zmysle § 82 písm. a) Zákonníka práce, je v aplikačnej praxi pri telepráci problematická. Je otázne, ako majú vedúci zamestnanci kontrolu vykonávať, nakoľko výkon telepráce sa uskutočňuje najčastejšie v bydlisku zamestnanca, čo súvisí s ochranou jeho osobnosti, súkromia, s ochranou vlastníckych práv. Obdobne ako pri kontrole dodržiavania liečebného režimu pri dočasnej pracovnej neschopnosti počas poberania náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, aj pri výkone telepráce je zamestnávateľ oprávnený vykonať kontrolu zamestnanca v domácom prostredí len s jeho predchádzajúcim súhlasom. Z dôvodu problematickej kontroly a v nadväznosti na možnosť vlastného rozvrhnutia pracovného času je v aplikačnej praxi postačujúca kontrola pracovného výsledku telepracujúceho zamestnanca. Nakoľko ide o elektronickú komunikáciu zamestnávateľa so zamestnancom, podľa Rity Pužmanovej

⁹⁹ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 42. ISBN 978-80-7502-253-0.

by mali mať zamestnanci, ak nie sú priamo on-line, s kolegami a vedením dohodnutú frekvenciu kontroly, a rovnako i časy odozvy.¹⁰

Záver

Informatizácia spoločnosti zaznamenala svoj prínos nielen v oblasti ekonomiky (obchod, služby), ale aj v oblasti pracovnoprávnej, nakoľko informatizáciou spoločnosti sa zaviedli novšie formy výkonu práce, ku ktorým neodmysliteľne patrí i telepráca ako práca na diaľku.

Telepráca je spôsob organizácie práce z hľadiska technických riešení. Je založená na princípe obmedzenia nutnosti dochádzať na pracovisko zamestnávateľa a vykonávať prácu v pevne stanovených hodinách a dňoch v týždni.¹¹ Pri diaľkovom výkone práce sa pracovným miestom stáva najčastejšie domov zamestnanca, a preto práca na diaľku umožňuje optimalizovať individuálne vykonávanie práce podľa vlastných potrieb nielen z hľadiska miesta, ale aj času. Okrem organizačných a osobnostných vlastností (vedieť si zadeliť čas na prácu a pracovné voľno, sebadisciplína), „telepracovník musí disponovať zručnosťami práce s informačnými a komunikačnými technológiami na pokročilej úrovni“.¹² Uvedený štýl práce súvisí tiež so schopnosťou zamestnanca efektívne využívať vhodné programové vybavenie a pracovať produktívne s komunikačnými prostriedkami.

V rámci jednotlivých foriem atypickej zamestnanosti je telepráca najperspektívnejšia. Znamená jednak modernizáciu organizácie práce, jednak možnosť zosúladenia pracovného, rodinného a spoločenského života zamestnanca, a predovšetkým umožňuje autonómiu pri plnení úloh zamestnanca. Vzhľadom na črty telepráce dochádzame k záveru, že zamestnanec je pri výkone práce slobodnejší; naopak, právomoci zamestnávateľa sú obmedzenejšie (kontrola, bezpečnosť) v porovnaní so zamestnávateľom, u ktorého zamestnanci dochádzajú do práce.

¹⁰ Bližšie pozri PUŽMANOVÁ, R. Teleworking = telecommuting. In: *Parkcz* [online]. 2007-01-18 [cit. 2019-05-10]. Dostupné na: <http://park.cz/teleworking-telecommuting>.

¹¹ Bližšie pozri BEŇOVÁ, E. a S. TRELOVÁ. Využitie informačných technológií pri výkone závislej práce. In: *Progresívne prístupy a metódy zvyšovania efektívnosti a výkonnosti organizácií* [CD-ROM]. 1. vyd. Košice: SAPRIA, 2016. 7 s. ISBN 978-80-969519-9-4.

¹² Bližšie pozri OLŠOVSKÁ, A., I. HODÁLOVÁ, M. LACKO, J. VALČUHOVÁ, et al. *Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty – vybrané aspekty* [online]. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008, s. 189 [cit. 2019-05-02]. Dostupné na: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2008/Repkova/Flexiistota.pdf>.

Flexibilita dáva zamestnancom možnosť vytvoriť si individuálny pracovný plán a zvýšiť efektivitu práce. Implementácia flexibility nemusí vychádzať len z požiadaviek zamestnávateľov. Flexibilita je často iniciovaná samotnými zamestnancami, čo môže prameniť z ich osobných dôvodov,¹³ či už je to zdravotný stav, starostlivosť o rodinu, štúdium a podobne. Vyhľadávanie tohto spôsobu práce zamestnancami aj zamestnávateľmi má viacero príčin. Preferencie spočívajú:¹⁴

- ✚ v časovej flexibilitate zamestnancov;
- ✚ v časovej úspore spojenej s presunom na pracovisko;
- ✚ v úspore výdavkov zamestnanca (doprava, ošatenie);
- ✚ v úspore výdavkov zamestnávateľa (prenájom nehnuteľností, energie);
- ✚ v znížených absenciách, zníženom počte neskorých príchodov, spokojnosti a zvýšenej produktivite zamestnancov.

Slovenská legislatívna úprava telepráce je pomerne všeobecná a stručná. Keďže štýl práce formou telepráce sa týka rôznych kategórií zamestnancov (zamestnanci so zdravotným postihnutím, zamestnanci s telesným postihnutím, zamestnankyne v úlohe matiek) a stále sa rozširuje na ďalšie profesie, pri ktorých zamestnávateľ nemusí striktne trvať na bezprostrednej prítomnosti zamestnanca na pracovisku, v jednotlivých otázkach telepráce by bola potrebná cielenejšia právna úprava. Vhodné by bolo legislatívne upraviť formy telepráce (permanentná, čiastočná, mobilná), výkon telepráce zo zahraničia, delenie teleprácu (miesto výkonu práce sa strieda), kontrolu zamestnanca pri výkone práce, bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnanca pri práci doma. Zastávame názor, že špecifickejšia regulácia telepráce by odstránila viacero problémov aplikačnej praxe. Pre úplnosť a špecifický charakter zamestnanca vykonávajúceho teleprácu by sme odporúčali zakotviť pojem „telepracujúci zamestnanec“ priamo do § 40 Zákonníka práce, ktorý v rámci výkladu niektorých pojmov vymedzuje osobitné kategórie zamestnancov, medzi ktoré uvedený typ zamestnanca jednoznačne patrí.

¹³ Bližšie pozri WOJČÁK, E. a M. BARÁTH. National Culture and Application of Telework in Europe. *European Journal of Business Science and Technology* [online]. 2017, vol. 3, no. 1, s. 65-74 [cit. 2019-05-02]. ISSN 2336-6494. Dostupné na: <https://journal.ejobsat.cz/index.php/ejobsat/issue/view/5/PDF170301>.

¹⁴ Porovnaj PLEŠKOVÁ, V., M. ČARSKÁ a A. VAJSOVÁ. Home Office v Slovenskej a Českej republike. In: *Epravo.sk* [online]. 2013-04-12 [cit. 2019-04-20]. Dostupné na: <https://www.epravo.sk/top/clanky/home-office-v-slovenskej-a-ceskej-republike-103.html>.

V súvislosti s telepracou sa vynára otázka, či telepracujúcim zamestnancom môže byť aj zamestnanec pracujúci na niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ďalej len „dohody“). Vzhľadom k tomu, že výkon telepráce je upravený v druhej časti Zákonníka práce, ktorá sa dotýka pracovného pomeru, ako i vzhľadom na obmedzenosť ustanovení Zákonníka práce vzťahujúcich sa na dohody, telepracu možno vykonávať podľa platnej právnej úpravy len v rámci pracovného pomeru. Stojí však za úvahu popremýšľať, či by nebolo možné dištančne pracovať aj na základe dohôd. Domnievame sa, že vylúčené to nie je. „Avšak takúto prácu na základe dohôd nebudeme považovať za telepracu v právnom slova zmysle. To znamená, že zamestnávateľ nebude mať voči zamestnancom pracujúcim na základe dohôd dištančným spôsobom povinnosti stanovené v § 52 Zákonníka práce, napríklad povinnosti sociálnej inklúzie zamestnancov.“¹⁵ Zmluvné pokrytie telepráce niektorou z dohôd nevylučuje ani Jana Žul'ová, podľa ktorej, i keď sa niektoré identifikačné znaky závislej práce neprejavujú v tak intenzívnej miere, Zákonník práce umožňuje telepracu výnimočne aj v pracovno-právnom vzťahu založenom dohodami.¹⁶

Zoznam bibliografických odkazov

- BAJZÍKOVÁ, L., H. ŠAJGALÍKOVÁ, E. WOJČÁK a M. POLÁKOVÁ. How Far is Contract and Employee Telework Implemented in SMEs and Large Enterprises? (Case of Slovakia). *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2016, vol. 235, s. 420-426. ISSN 1877-0428.
- BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2017. 1397 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
- BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017. 191 s. ISBN 978-80-7502-253-0.
- BEŇOVÁ, E. a S. TREĽOVÁ. Využitie informačných technológií pri výkone závislej práce. In: *Progresívne prístupy a metódy zvyšovania efektívnosti a výkonnosti organizácií* [CD-ROM]. 1. vyd. Košice: SAPRIA, 2016. 7 s. ISBN 978-80-969519-9-4.

¹⁵ Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: J. SUCHOŽA, J. HUSÁR a R. HUČKOVÁ, eds. *Právo, obchod, ekonomika VII*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 193-200. ISBN 978-80-8152-528-5.

¹⁶ Bližšie pozri ŽULOVÁ, J. Implementing Telework Agreement in Slovakia. *European Scientific Journal*. 2017, Special Edition, August, s. 20-30. ISSN 1857-7881.

- DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: J. SUCHOŽA, J. HUSÁR a R. HUČKOVÁ, eds. *Právo, obchod, ekonomika VII.* 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 193-200. ISBN 978-80-8152-528-5.
- OLŠOVSKÁ, A., I. HODÁLOVÁ, M. LACKO, J. VALČUHOVÁ, et al. *Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty – vybrané aspekty* [online]. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008. 253 s. [cit. 2019-05-02]. Dostupné na: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2008/Repkova/Flexiistota.pdf>.
- PLEŠKOVÁ, V., M. ČARSKÁ a A. VAJSOVÁ. Home Office v Slovenskej a Českej republike. In: *Epravo.sk* [online]. 2013-04-12 [cit. 2019-04-20]. Dostupné na: <https://www.epravo.sk/top/clanky/home-office-v-slovenskej-a-ceskej-republike-103.html>.
- PUŽMANOVÁ, R. Teleworking = telecommuting. In: *Park.cz* [online]. 2007-01-18 [cit. 2019-05-10]. Dostupné na: <http://park.cz/teleworking-telecommuting>.
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. 4. 2011, sp. zn. 5 Cdo 81/2010.*
- TRELOVÁ, S. Výkon práce pomocou informačno-komunikačných technológií a syndróm vyhorenia. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe.* 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 169-179. ISBN 978-80-7502-259-2.
- WOJČÁK, E. a M. BARÁTH. National Culture and Application of Telework in Europe. *European Journal of Business Science and Technology* [online]. 2017, vol. 3, no. 1, s. 65-74 [cit. 2019-05-02]. ISSN 2336-6494. Dostupné na: <https://journal.ejobsat.cz/index.php/ejobsat/issue/view/5/PDF170301>.
- ŽULOVÁ, J. Implementing Telework Agreement in Slovakia. *European Scientific Journal.* 2017, Special Edition, August, s. 20-30. ISSN 1857-7881.
- ŽULOVÁ, J. Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich telepracu. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe.* 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 87-102. ISBN 978-80-7502-259-2.

JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD.

Fakulta managementu
Univerzita Komenského v Bratislave
Odbojárov 10
820 05 Bratislava 25
Slovenská republika
silvia.trelova@gmail.com