

Směrnice S2023-08

1. října 2023

Podmínky výkonu práce na dálku

Ústav organické chemie a biochemie AV ČR, v. v. i. (dále jen „**Zaměstnavatel**“) tímto vydává podle ustanovení § 190a, § 305a § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „**zákoník práce**“) vnitřní směrnici Podmínky výkonu práce na dálku (dále jen „**Směrnice**“).

1. Účel Směrnice a oblast platnosti

Zaměstnavatel podporuje rovnováhu mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců. V zájmu efektivnějšího sladění pracovní doby s osobními potřebami zaměstnanců proto Zaměstnavatel svým zaměstnancům za určitých podmínek umožňuje výkon práce na dálku.

Tato Směrnice upravuje práva a povinnosti Zaměstnance a Zaměstnavatele při výkonu práce na dálku a podmínky takového výkonu práce.

Směrnice platí pro všechny zaměstnance Zaměstnavatele s tím, že jeho účinky nastávají vůči těm Zaměstnancům, po kterých bude požadován nebo kterým bude umožněn výkon práce na dálku.

2. Základní podmínky výkonu práce na dálku

Konkrétní místo, ze kterého bude Zaměstnanec vykonávat práci na dálku (dále jen „**Pracoviště na dálku**“), bude výslovně označeno v Dohodě o výkonu práce na dálku (dále jen „**Dohoda**“). Pokud není uzavřena žádná Dohoda, platí, že výkon práce bude probíhat v sídle ÚOCHB, Flemingovo náměstí 542/2, Praha 6 – Dejvice, případně v místě sjednaném pracovní smlouvou (dále jen „**Pracoviště zaměstnavatele**“).

Dohodu lze uzavřít, pouze pokud povaha práce vykonávané Zaměstnancem umožňuje, aby byla ve stejné kvalitě a rozsahu vykonávána Zaměstnancem i mimo Pracoviště zaměstnavatele.

V případě zásahu vyšší moci (např. pandemie covid-19), kdy Zaměstnanec nemůže z důvodů nezávislých na vůli Zaměstnavatele vykonávat práci na Pracovišti zaměstnavatele, lze uzavřít Dohodu i za předpokladu, že Zaměstnanec nemůže vykonávat svoji práci na dálku ve stávající kvalitě či rozsahu. V takovém případě je Zaměstnavatel zároveň oprávněn ve smyslu § 317 odst. 3 zákoníku práce práci na dálku jednostranně nařídit.

Zaměstnavatel je oprávněn nejpozději **2 dny** před směnou, u které se předpokládá výkon z Pracoviště na dálku, Zaměstnanci jakýmkoliv vhodným způsobem sdělit, že k výkonu práce na dálku v určitých směnách i přes existenci Dohody nedojde. V takovém případě je Zaměstnanec povinen dostavit se k výkonu práce v těchto směnách na Pracoviště zaměstnavatele.

3. Základní povinnosti Zaměstnance a Zaměstnavatele při výkonu práce na dálku

I během výkonu práce na dálku je Zaměstnanec povinen dodržovat veškeré povinnosti z pracovněprávního vztahu, které pro něj vyplývají z právních předpisů, vnitřních předpisů

Zaměstnavatele, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, případně dalších dohod.

Zaměstnanec je při výkonu práce na dálku povinen pracovat osobně, plně využívat pracovní dobu k výkonu práce pro Zaměstnavatele, kterou je povinen konat v kvalitě, množství a způsobem, jako by ji vykonával na Pracovišti zaměstnavatele.

Zaměstnanec je povinen informovat Zaměstnavatele o plnění uložených pracovních úkolů, bude-li k tomu vyzván, a to prostřednictvím vhodných komunikačních prostředků, kterými je zejména pracovní e-mail, případně aplikace Teams / Zoom apod. (dále jen „Komunikační prostředky“). Zároveň je Zaměstnanec povinen poskytnout veškerou součinnost Zaměstnavateli pro účely kontroly, zda Zaměstnanec plní tyto své povinnosti. Při odevzdávání zadané práce je Zaměstnanec povinen respektovat termín a způsoby odevzdání uložené Zaměstnavatelem, a to prostřednictvím Komunikačních prostředků, nestanoví-li Zaměstnavatel jinak.

Zaměstnanec je povinen zajistit zamezení přístupu neoprávněných osob k pracovním prostředkům, jakož i ochranu zpracovávaných údajů, a to v souladu s povinnostmi sjednanými mezi Zaměstnavatelem a Zaměstnancem nebo uloženými právními předpisy.

Zaměstnanec je při výkonu práce na dálku povinen dodržovat Zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby, a to zejména:

- nepřekračovat stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu;
- nepracovat přesčas, v sobotu, v neděli, ve svátky a v noční době (od 22:00 do 6:00), ledaže mu taková práce byla Zaměstnavatelem nařízena;
- dodržovat stanovené přestávky na jídlo a oddech.

4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v souvislosti s výkonem práce na dálku a vybavení domácího pracoviště

Dohodu o výkonu práce na dálku je možné uzavřít a výkon práce na dálku zahájit a pokračovat v něm pouze v případě, že Zaměstnanec prohlásí a je schopen trvale zajistit, že Pracoviště na dálku odpovídá požadavkům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“). Požadavky v oblasti BOZP jsou stanoveny vnitřními předpisy Zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen se s nimi seznámit a doložit osvědčení o úspěšném absolvování e-Learningového kurzu Zaměstnavatele. Zaměstnanec se dále musí seznámit se svými povinnostmi podle ustanovení § 106 odst. 4 zákoníku práce.

Zaměstnanec je z hlediska dodržení zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souvislosti s výkonem práce na dálku povinen:

- při výkonu práce na dálku v maximální možné míře dbát o svou osobní bezpečnost, svůj život a zdraví, jakož i o bezpečnost, život a zdraví ostatních osob, s nimiž přijde při výkonu práce na dálku do styku, a dále dbát o to, aby nedošlo ke škodě na majetku Zaměstnavatele, třetích osob nebo na životním prostředí;
- neprodleně oznámit Zaměstnavateli, že Pracoviště na dálku přestane nebo přestalo splňovat požadavky v oblasti BOZP;
- dodržovat stanovené pracovní postupy a vyvarovat se nebezpečného jednání;
- dodržovat při výkonu práce na dálku zákaz požívání alkoholických či jiných návykových látek a zákaz započít pod vlivem těchto látek práci.

Zaměstnavatel je oprávněn provádět kontroly Pracoviště na dálku za účelem ověření podmínek výkonu práce, plnění povinností Zaměstnancem na úseku BOZP, a v případě pracovního úrazu pro zjištění příčin úrazu. Uvedenou kontrolu je oprávněn provést Zaměstnavatel, a to pouze po předchozím ohlášení. Kontrolu ohlásí Zaměstnavatel nejpozději v den předcházející kontrole. Kontrola může být provedena v jakýkoli pracovní den v době domluvené se Zaměstnancem.

V případě pracovního úrazu v době výkonu práce na dálku je Zaměstnanec povinen přiměřeně postupovat podle právních předpisů a vnitřních předpisů Zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen neprodleně ohlásit Zaměstnavateli vznik nehody nebo zranění (jakékoliv drobné poranění), k nimž došlo v souvislosti s výkonem práce na dálku. Zaměstnanec je v této souvislosti povinen zodpovědět Zaměstnavateli veškeré dotazy tak, aby Zaměstnavatel mohl splnit svou povinnost vést evidenci o úrazech v knize úrazů, sepsat záznam o pracovním úrazu a plnit další povinnosti uložené Zaměstnavateli při pracovních úrazech v ustanovení § 105 zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, v platném znění (případně v jiných prováděcích právních předpisech vydaných k rozvedení těchto povinností).

Za účelem prošetření pracovního úrazu umožní Zaměstnanec Zaměstnavateli přístup na Pracoviště na dálku, a to v obvyklé pracovní době. Povinnost Zaměstnance v případě výkonu práce na dálku prokázat, že k úrazu došlo v pracovní době a v souvislosti s plněním pracovních úkolů, výše uvedeným není dotčena. Zároveň je Zaměstnanec povinen Pracoviště na dálku zpřístupnit dalším osobám prošetřujícím okolnosti a příčiny pracovního úrazu (např. pověřeným zaměstnancům oblastního inspektorátu práce). Případné nesplnění této povinnosti může vést ke zmaření řádného vyšetření okolností a příčin pracovního úrazu, a může být důvodem k odepření odškodnění za utrpěný pracovní úraz při výkonu práce na dálku.

5. Společné podmínky výkonu práce na dálku

Zaměstnanec je povinen při výkonu práce na dálku využívat ke komunikaci se Zaměstnavatelem Komunikační prostředky.

Během obvyklé pracovní doby stanovené Zaměstnavatelem na 7:30 až 16:00, případně v jiné pracovní době stanovené dohodou mezi Zaměstnancem a Zaměstnavatelem, je Zaměstnanec povinen být při výkonu práce na dálku dosažitelný, zejména Komunikačními prostředky, to znamená, že Zaměstnavatel může Zaměstnance kontaktovat jakýmkoliv vhodným způsobem ve věci plnění uložených pracovních úkolů a příkazů k výkonu práce.

Zaměstnavatel může dále výjimečně za podmínek vyplývajících z ustanovení § 93 odst. 1 až 3 zákoníku práce nařídit Zaměstnanci, aby po dobu nutnou ke splnění pracovních úkolů v rámci práce přesčas byl k dispozici i mimo obvyklou pracovní dobu, a to podle určení Zaměstnavatele.

Bez ohledu na sjednané podmínky výkonu práce na dálku je Zaměstnanec povinen se kdykoliv na žádost Zaměstnavatele v obvyklé pracovní době dostavit do sídla nebo jiného určeného Pracoviště zaměstnavatele za účelem projednání otázek spojených s výkonem práce na dálku, popřípadě dalších záležitostí spojených s výkonem práce na dálku.

Zaměstnavatel je dále oprávněn výjimečně a na nezbytně nutnou dobu Zaměstnanci nařídit výkon práce na Pracovišti zaměstnavatele, pokud pro povahu pracovního úkolu je vyloučeno nebo ztíženo jej v odpovídající kvalitě a rychlosti dokončit v případě výkonu práce na dálku.

Zaměstnanci za výkon práce na dálku nepřísluší náhrada žádných výdajů v souvislosti s výkonem práce na dálku.

V souvislosti s výkonem práce na dálku Zaměstnanci nenáleží právo na cestovní náhrady, ledaže mu toto právo vznikne z důvodů konání pracovní cesty, cesty mimo pravidelné pracoviště nebo

mimořádné cesty v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, a to z důvodu, že se Zaměstnanec při plnění pracovních úkolů vzdálí na příkaz Zaměstnavatele z Pracoviště na dálku.

Zaměstnanci jsou i v průběhu práce mimo Pracoviště zaměstnavatele povinni nakládat s informacemi a dokumenty jako při práci na Pracovišti zaměstnavatele.

6. Postup Zaměstnavatele v případě doručení žádosti o práci na dálku podle ustanovení § 241a Zákoníku práce

Podá-li Zaměstnanec žádost o výkon práce na dálku (dále jen „žádost“), bude při vyřizování takové žádosti Zaměstnavatel postupovat podle tohoto článku. Dle ustanovení § 241a zákoníku práce může podat Žádost:

- těhotná zaměstnankyně;
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let;
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) podle ustanovení § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.

Zaměstnanec je oprávněn podat Žádost výhradně písemnou formou přímému nadřízenému zaměstnanci. K jiné než písemné formě nebude Zaměstnavatelem přihlíženo. K podání Žádosti Zaměstnanec využije formulář „Žádost o práci na dálku“ uveřejněný na interních stránkách Zaměstnavatele.

Přímý nadřízený zaměstnanec rozhodne o Žádosti nejpozději do 30 kalendářních dnů od jejího doručení.

V případě zamítnutí Žádosti dle § 241a je přímý nadřízený zaměstnanec povinen Zaměstnanci písemně její zamítnutí zdůvodnit.

Výkon práce na dálku i v tomto případě může být zahájen až účinností Dohody.

7. Odpovědnosti

Za plnění této Směrnice a předání informací o něm všem Zaměstnancům Zaměstnavatele, jakož i kontrolu jejího dodržování, odpovídají všichni vedoucí Zaměstnanci, jimiž se rozumí Zaměstnanci definovaní v ustanovení § 11 zákoníku práce.

Všichni Zaměstnanci Zaměstnavatele jsou povinni dodržovat ustanovení této Směrnice. Poruší-li Zaměstnanec zaviněně ustanovení této Směrnice, bude takové jednání Zaměstnavatelem vyhodnoceno jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k takovým zaměstnancem vykonávané práci. Poruší-li zaměstnanec Zaměstnavatele zaviněně ustanovení této Směrnice, je dále povinen nahradit Zaměstnavateli škodu v rozsahu stanoveném zákoníkem práce. Zaměstnanci berou na vědomí, že výkon práce na dálku lze vykonávat pouze po předchozím uzavření Dohody. V případě, že taková Dohoda uzavřena není a Zaměstnanec se bezdůvodně nedostaví na pracoviště, může být takové jednání Zaměstnance považováno za neomluvenou absenci se všemi pracovněprávními důsledky.

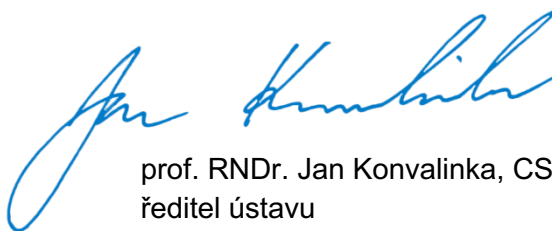
8. Ukončení výkonu práce na dálku

Možnost výkonu práce na dálku skončí okamžikem účinnosti Dohody.

Po skončení Dohody je Zaměstnanec povinen vykonávat práci z Pracoviště zaměstnavatele v rozsahu celé Zaměstnancovy pracovní doby.

9. Závěrečná ustanovení

Tato Směrnice nabývá účinnosti dnem 1. října 2023 a je vydána na dobu neurčitou.



prof. RNDr. Jan Konvalinka, CSc.
ředitel ústavu