

„[r]ozhodnutí o záloze je v každém případě nutno formalizovat (tedy v případě kolektivních orgánů formálně přijmout a řádně zapsat), neboť jde o důležitou právní skutečnost, s níž zákon spojuje ne jeden právní důsledek“.³¹

Co se týče požadavku na informovanost, jeho minimální úroveň je vymezena požadavkem na vyhotovení mezitímní účetní závěrky, přičemž je ale na posouzení statutárního orgánu, do jaké míry takto vyhotovená mezitímní účetní závěrka podává sama o sobě a k datu, k němuž byla vyhotovena, dostatečný obraz ohledně aktuálního stavu společnosti tak, aby na jejím základě bylo možné učinit rozhodnutí, zda zálohu na podíl na zisku poskytnout, nebo ne. Ačkoliv byl již prolomen tzv. „šestiměsíční“ test pro možné rozhodnutí o rozdělení zisku kapitálové společnosti,³² v obecné rovině je nyní odpovědností statutárního orgánu samotného, aby si obstaral takový podklad o finančním stavu společnosti, který bude pro daný účel dostatečný. Při stanovování výše zálohy se tak jeví jako nezbytné zvážit, jaké čekají společnost v nadcházejícím období kapitálové a provozní náklady, aby se nedostala výplatou zálohy do potíží s *cash flow*.

Z hlediska obhajitelného zájmu obchodní korporace je pak pro vyloučení pochybností vhodné uvést, že jednání v souladu s péčí řádného hospodáře rozhodně není omezeno pouze na zamítavý postoj k výplatě zálohy na podíl na zisku. Tam, kde společnost není schopna plně využít veškerý svůj vlastní kapitál, se distribuce přebytku jeví jako účelná a souladná se zájmem společnosti jako celku.

VII. Závěr

Tento příspěvek se soustředil na výkladové otázky týkající se působnosti orgánů kapitálové obchodní společnosti ke schvalování výplaty záloh na podíl na zisku a na téma obsahu povinnosti péče řádného hospodáře ve vztahu k výkonu takové působnosti. Závěry, ke kterým tento příspěvek dospěl, si dovoluji stručně shrnout:

- Záloha na podíl na zisku je plněním poskytnutým společností společníkovi před tím, než mu vznikne pohledávka na konkrétní podíl na zisku. Ve své podstatě se jedná o placení na pohledávku na podíl na zisku předem.
- Domnívám se, že vyplacení zálohy na podíl na zisku podle § 35 ZOK spadá do výlučné působnosti statutárního orgánu, neboť § 35 ZOK považuji za speciální úpravu ve vztahu k § 34 odst. 3 ZOK pro případ, že má být na budoucí pohledávku z titulu podílu na zisku placeno předem, přičemž § 34 odst. 3 ZOK předpokládá výlučnou působnost statutárního orgánu.
- I pokud by tento výklad nepřevážil, působnost statutárního orgánu by byla nadále dovozována ze zbytkové působnosti statutárního orgánu podle § 163 ObčZ, a bylo by tedy možné ji teoreticky svěřit jinému orgánu, není podle mého názoru možné tuto působnost svěřit jinému orgánu v plném rozsahu. Materiálně se tudíž bude jednat spíše o podmínění rozhodnutí o výplatě předchozím rozhodnutím orgánu, jemuž bude takto působnost svěřena, přičemž konečné rozhodnutí o výplatě bude ve skutečnosti stále přijímat statutární orgán. Ten přitom bude muset nadále posuzovat soulad výplaty se zákonem a splnění předpokladů pro

výplatu (včetně povinnosti postupovat přitom s péčí řádného hospodáře).

- Přikláním se k názoru, že zákon nevyžaduje ve vztahu k vyplacení záloh na podíl na zisku souhlas ani projednání dozorčí radou.
- Vzhledem k tomu, že zákon neukládá povinnost vyplácet zálohu na podíl na zisku a že zálohové plnění je z povahy věci plněním částečným, vyplacení nebo nevyplacení záloh (nebo jejich výše) nemusí predikovat návrh na rozdělení zisku na konci finančního období.
- Rozhodnutí nejvyššího orgánu kapitálové společnosti ve vztahu k výplatě zálohy na podíl na zisku bude svou povahou přípustným pokynem statutárnímu orgánu, aby o výplatě zálohy na podíl na zisku rozhodl, nikoliv aby přímo rozhodl, že má být záloha vyplacena v určité konkrétní výši. Pokud by nejvyšší orgán takový pokyn vydal, domnívám se, že by představoval rozhodnutí spadající mimo působnost valné hromady, na které by se pohlíželo, jako by nebylo přijato, případně že by takový pokyn byl vykládán pouze jako pokyn rozhodnout o výplatě zálohy s tím, že povinnosti statutárního orgánu (včetně povinnosti péče řádného hospodáře), stejně jako pravomoc ke stanovení výše zálohy k vyplacení nebudou takovým pokynem dotčeny.
- Zákonné podmínky stanoví pouze minimální standard jednání ve vztahu k výplatě záloh na podíl na zisku. Splnění zákonných podmínek nezabavuje členy statutárního orgánu povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře. Skutečnost, že byly dodrženy zákoné podmínky, neprokazuje sama o sobě dodržení povinnosti péče řádného hospodáře. ■

Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší

JUDr. Petr Prunner, Plzeň*

I. Úvod

Ještě než případně dojde ke schválení připravovaného návrhu novely zákoníku práce („návrh“),¹ která transponuje evropské směrnice² a jejímž předmětem je mj. nová právní úprava práce na dálku (tedy tzv. *home office*), je namístě podrobit text návrhu určitému kritickému pohledu.

Tento příspěvek je zaměřen právě na navrhované změny zákoníku práce v oblasti práce na dálku (tzv. *home office*). Nelze přehlédnout, že četnost využívání tzv. *home office* nejen v České republice, ale i jinde ve světě, obecně roste. Tomuto trendu samozřejmě přispěla pandemie koronaviru, která již několik let v určitých cyklech

* Autor...

1) Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, předkládaný Ministerstvem práce a sociálních věcí, č. j. MPSV-2022/111094-521/2.

2) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU a dále směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU.

31) Čech, P., Skálová, J., op. cit. sub 4.

32) Založený rozsudkem NS z 30. 9. 2009, sp. zn. 29 Cdo 4284/2007.

sužuje celý svět. Obliba *home office* nicméně rostla v Evropě již před pandemií.³

Jakkoliv jsem obecně zastáncem spíše střídmějšiho způsobu právní regulace zejména v oblasti práva soukromého, preferuji spíše obecněji a stručněji formulované právní normy před normami obsáhlými, u nichž je zákonodárce veden snahou popsat každou potenciální situaci do konkrétní hypotézy právní normy, nelze než uzavřít, že současnou právní úpravu práce na dálku (*home office*), která je obsažena v § 317 ZPr, je třeba hodnotit jako nedostatečnou.⁴ Obecně lze z tohoto důvodu snahu zákonodárce o podrobnější regulaci dané oblasti pochopit, je nicméně namístě zabývat se zvoleným řešením, byť je zřejmé, že současný návrh může doznat určitých změn. Smyslem příspěvku je poskytnout kritický pohled na návrh změn zvenčí, bez ohledu na to, zda se mi daná úprava jeví jako přínosná či nikoliv.

II. Terminologie

Předně je třeba zmínit, že pojem *práce na dálku* je novým pojmem, který právě návrh zavádí, přičemž pojem *home office*, který je zažitý zejména u veřejnosti, je pojmem, který zákon nezná a neužívá a který se užívá toliko v praxi.

Současná právní úprava práce formou tzv. *home office* je dnes podřazována pod § 317 ZPr, který daný vztah označuje jako

„pracovněprávní vztah zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje“.

V daném kontextu lze zavedení jakékoliv stručnější terminologie hodnotit jako pozitivní, přičemž zvolený pojem *práce na dálku* patrně nebude v praxi problematický, neboť je z jeho jazykového vyjádření poměrně jasně patrné i pro laickou veřejnost, co se jím rozumí (není přitom ani zavádějící, jako by tomu např. mohlo být při užití pojmu práce z domova – práce na dálku totiž může být samozřejmě realizována i z jiného místa než z domova zaměstnance). Z tohoto důvodu lze navrhouvanou terminologii hodnotit jako pozitivní a bude užita i v rámci tohoto textu.

III. Právní nárok zaměstnance na práci na dálku

Dle současné právní úpravy nemá zaměstnanec na práci na dálku právní nárok,⁵ nevyplývá-li něco jiného z pracovní smlouvy, vnitřních předpisů zaměstnavatele apod. Zaměstnavatel nicméně samozřejmě nemůže v otázce práce na dálku jednat na základě vlastní libovůle, neboť je povinen dodržovat korektiv rovného zacházení a záka zu diskriminace, jak je vyjádřen zejména v § 16 ZPr.

Dle důvodové zprávy k návrhu na tomto závěru nemění nic ani předkládaný text návrhu, když výslovně je uvedeno:

3) Gola, P. Obliba home-office v Evropě roste. 24. 1. 2020. <https://www.praceamzda.cz/>.

4) Srov. např. Ubrinová, A. Home office ze zahraničí a jeho úskalí. 25. 3. 2022; Strachonová Drexlerová, J. Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci. 2. 7. 2021. Oba články viz na <https://www.praceamzda.cz/>.

5) Bočanová, V., Cibulková, M., Čblada, O., Jasanská, L., Landwebrmann, T., Procházková, E., Suchbá, B., Vrajík, M. 5. část: Rovné zacházení – Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office. 28. 4. 2021. <https://www.praceamzda.cz/>.

„Pokud zaměstnavatel žádosti zaměstnance nevyhoví, přičemž zákon mu obecně tuto povinnost nestanoví, je to pak povinen zaměstnanci písemně odůvodnit.“⁶

V tomto kontextu je třeba předně uvést, že nenárokovanost je nutno považovat za obecný princip stanovený návrhem, z něhož zákon konstruuje výjimku, při níž je povinností zaměstnavatele práci na dálku zaměstnanci umožnit (viz níže).

Jakkoliv lze souhlasit s tím, že návrh právní nárok zaměstnance pracovat na dálku výslovně nezakládá, v kontextu zákazu diskriminace zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatele písemně odůvodňovat případné zamítnutí žádosti zaměstnance o umožnění práce na dálku (což nově stanovuje § 317 odst. 11 návrhu), může být otázka nenárokovanosti práce na dálku v praxi poměrně relativní.

Nebude-li se jednat o případ předpokládaný v § 241 odst. 3 návrhu (viz níže) a zaměstnavatel byt' jednomu jedinému zaměstnanci práci na dálku dobrovolně umožní, v rámci písemného zdůvodnění zamítnutí žádosti dalšího zaměstnance o práci na dálku bude muset zdůvodnit, proč žádosti dalšího zaměstnance nelze vyhovět, když důvody pro to budou moci být patrně toliko objektivního charakteru (např. vážné provozní důvody, objektivní nemožnost danou práci vykonávat na dálku atd.). V opačném případě, pokud by důvody objektivního charakteru nebyly, bude se zaměstnavatel vystavovat riziku posouzení takového jeho jednání jako diskriminačního se všemi důsledky z toho vyplývajícími.

Pokud by byla výše uvedená úvaha správná, je otázkou, zda nepovede nová právní úprava dle návrhu zákona v praxi spíše k omezení aplikace práce na dálku, neboť bude nutit zaměstnavatele práci na dálku obecně (kromě případů dle § 241 odst. 3 návrhu) nepovolovat, aby následně nemusel zdůvodňovat, proč některému zaměstnanci při podání žádosti o práci na dálku vyhověl a jinému nikoliv.

Pokud se navíc zaměstnavatel, nechce-li riskovat nařčení z diskriminace, omezí na toliko objektivní důvody zamítnutí žádosti zaměstnance dle § 317 návrhu, je otázkou, do jaké míry bude jeho postup odlišný od případu dle § 241 odst. 3 návrhu (zaměstnavatel totiž bude muset v praxi žádosti zaměstnance podané dle § 317 odst. 11 návrhu vyhovět, nebude-li na své straně mít objektivní důvody – tj. např. vážné provozní důvody, o kterých hovoří § 241 odst. 3 návrhu jako o důvodu nevyhovění žádosti podané dle zmiňovaného ustanovení).

I v případě, že by výše uvedená úvaha nebyla správná, je otázkou, zda povinnost písemně zdůvodňovat rozhodnutí o zamítnutí žádosti zaměstnance o umožnění práce na dálku nepovede k nárůstu často zbytečných pracovních sporů vyvolávajících zaměstnanci, jejichž žádostem nebylo vyhověno.

V podobném kontextu je také namístě otázka, co se stane, když sice zaměstnavatel vyhoví žádosti zaměstnance o umožnění práce na dálku, avšak následně strany uzavřou dohodu o výkonu práce na dálku (jejíž podpis je nicméně podmínkou realizace práce na dálku ve smyslu § 317 odst. 1 návrhu), neboť se nebudou schopny dohodnout na podmínkách dohody o práci na dálku. V daném kontextu je otázkou, zda zaměstnavatel nemůže kupř. postupovat tak, že sice žádosti zaměstnance formálně vyhovějí (čímž se vyhne nutnosti žádost odmítnout a odmítnutí

6) Srov. Důvodovou zprávu k návrhu, zvláštní část, k bodu 39 (§ 317), k odst. 11, s. 62.

písemně zdůvodňovat), avšak podmínky práce na dálku dle dohody o práci na dálku formuluje pro zaměstnance nevýhodně tak, aby nedošlo k jejímu uzavření a práce na dálku fakticky nemohla být vykonávána.⁷

Namísto je dále třeba věnovat se i zmiňované výjimce z obecného pravidla, která vyplývá z § 241 odst. 3 návrhu. Daná úprava je transpozicí výše cit. směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a na jejím základě má být nově zaměstnavatel povinen vyhovět písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu 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), o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 návrhu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.

Jakkoliv je zřejmé, že český zákonodárce je v daném ohledu veden nezbytností transponovat výše uvedenou směrnici, je namísto vyjádřit pochybnost, zda taková právní úprava skutečně v praxi povede ke zlepšení postavení dotčených skupin zaměstnanců požívajících vyšší právní ochrany či zda bude jejich pozice na trhu práce naopak oslabena. Vyšší míra zákonné ochrany určité skupiny zaměstnanců totiž v reálných podmínkách často vede k takovému postupu zaměstnavatelů, kdy tito při přijímání uchazečů o zaměstnání raději zvolí toho zaměstnance, kterého zákonná úprava chrání méně než jiného zaměstnance, který je zákonem chráněn více, a může se tak u zaměstnavatele účinněji domáhat svých práv či disponuje právy, kterými tolik nechráněný zaměstnanec nedisponuje.

V daném ohledu lze doufat, že zákonodárce transpozicí směrnice nediskvalifikuje chráněnou skupinu zaměstnanců v rámci ucházení se o zaměstnání, resp. že jim jejich postavení v rámci ucházení se o práci neztíží.

Nad rámec výše uvedeného může zaměstnavatel nařídít práci z domova v případech předpokládaných v § 317 odst. 4 návrhu (v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona). Byť jde o zřejmou reakci na proběhnuvší či probíhající pandemii koronaviru, kterou lze označit za pochopitelnou, je otázkou, zda dané ujednání není spíše redundantního charakteru.

IV. Rozvrhování pracovní doby

Současné znění § 317 ZPr obsahující definici práce na dálku ji definuje tak, že se jedná o pracovněprávní vztah zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Z daného vyplývá, že definičním znakem práce na dálku ve smyslu současného § 317 ZPr je možnost zaměstnance samostatně si rozvrhovat pracovní dobu. Jedná se tak o specifický odklon od obecné úpravy obsažené v § 81 odst. 1 ZPr, dle kterého rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel.

Variantu, kdy je to v praxi skutečně zaměstnanec, který si sám zcela libovolně rozvrhuje pracovní dobu, lze označit jako minoritní, přičemž důvodem takové minority je prostý a jednoduchý fakt, že drtivá většina zaměstnanců musí v rámci své práce pro zaměstnavatele udržovat určitou interakci s ostatními zaměstnanci zaměstnavatele, zákazníky zaměstnavatele apod. Z toho důvodu nebývá v praxi možné, aby zaměstnanec pracující na dálku pracoval výlučně přes noc a přes den nebyl vůbec k zastížení, nereagoval na potřeby zaměstnavatele či jeho zákazníků atd. Proto bývá v praxi poměrně běžné, že strany v rámci dohody o práci na dálku sjednají určitou část pracovní doby jako povinnou, aby bylo zajištěno, že zaměstnanec bude schopný kooperovat s dalšími osobami.

Samozřejmě v praxi může nastat i varianta, kdy by zaměstnanec byl v určitý časový úsek toliko k dispozici, aniž by toto muselo nutně znamenat, že musí v dané době vykonávat práci. Pak by bylo třeba na zmíněnou dohodu stran nahlížet jako na pracovní pohotovost zaměstnance. Vzhledem k tomu, že současné znění § 317 ZPr nezmiňuje ve výčtu písm. a) až c) pracovní pohotovost, zaměstnanci by v takovém případě náležela odměna za pracovní pohotovost ve smyslu § 95 odst. 1 ve spojení s § 140 ZPr.

Nebývá nicméně tolik běžné, aby zaměstnavatel hradil zaměstnanci pracujícímu na dálku odměnu za pracovní pohotovost v době, kdy po něm požaduje dostupnost, a lze se tak klonit k tomu, že v praxi převládá určitý hybridní režim práce na dálku, který není režimem *stricto sensu* podle § 317 ZPr.⁸ V rámci tohoto hybridního režimu zaměstnavatel částečně rozvrhuje zaměstnanci pracovní dobu a částečně si pracovní dobu rozvrhuje sám zaměstnanec.

Zákonodárce na výše uvedené skutečnosti návrhem reaguje, když dohoda o práci na dálku, kterou zaměstnavatel se zaměstnancem jsou povinni ve smyslu § 317 odst. 1 návrhu uzavřít v písemné formě, musí obsahovat úpravu bližších podmínek pro rozvržení pracovní doby. V dohodě o práci na dálku tak musí být řešeno, zda je zaměstnanci rozvrhována pracovní doba zaměstnavatelem, nebo zda si ji rozvrhuje sám, nebo zda je rozvržena určitou kombinací v jednotlivých dnech (např. u pružné pracovní doby dle § 85 ZPr). Pouze v případě, že bude sjednáno, že si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat zcela sám, uplatní se zvláštní režim podle § 317 odst. 10 návrhu.⁹

I z uvedeného vyplývá, že zákonodárce v návrhu reflektuje praxi a sám se nově snaží zakotvit různé režimy pro práci na dálku s tím, že pouze pro případ, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu, aplikují se odchylná pravidla v oblastech vymezených v § 317 odst. 10 návrhu. Navrhovanou změnu lze v tomto smyslu hodnotit jako postup zákonodárce správným směrem, neboť zohledňuje dosavadní většinový odklon praxe od současné právní úpravy.

7) Samozřejmě je třeba reflektovat, že pokud by zaměstnavatel podmínky pro práci na dálku nedůvodně a účelově formuloval u určitých zaměstnanců odlišně, aniž by pro to byly dány objektivní důvody, mohl by se taktéž dopustit diskriminace.

8) Bočanová, V., Cibulková, M., Cblada, O., Jasanská, L., Landwebrmann, T., Procházková, E., Suchá, B., Vrajík, M. 3. část: Pracovní doba – Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office. 28. 4. 2021. <https://www.praceamzda.cz/>.

9) Srov. Důvodovou zprávu k návrhu zákona, zvláštní část, k bodu 39 (§ 317), k odst. 2, s. 58 a násl.

V. Paušální částka náhrady některých nákladů zaměstnance

Současná právní úprava neobsahuje žádné výslovné ujednání, které by řešilo otázku náhrady nákladů, které zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce na dálku vznikly. Přesto není mezi odbornou veřejností (a často nejen mezi ní) pochybností o tom, že tyto náklady by měl nést zaměstnavatel.¹⁰

Daná skutečnost vyplývá z § 2 odst. 2 ZPr, dle kterého mj. platí, že

„závislá práce (pozn.: práce zaměstnance pro zaměstnavatele je závislou prací) musí být vykonávána... na náklady a odpovědnost zaměstnavatele...“.

Vzhledem k problematičnosti stanovení výše takové náhrady (která je či může být konec konců u každého zaměstnance jiná) se zaměstnavatelé často v praxi uchylují k variantě, kdy zaměstnancům poskytují určitou paušální částku náhrady s dovětkem, že pokud jsou skutečné náklady daného zaměstnance vyšší než poskytnutá paušální částka, hradí zaměstnavatel zaměstnanci skutečné náklady (tyto samozřejmě musí zaměstnanec doložit, neboť zaměstnavatel je nemůže z logiky věci znát).

Navrhaná úprava (§ 317 odst. 5 až 7 návrhu) kopíruje praxi pouze zdánlivě, stejně jako ji lze označit za nedostatečnou či zbytečně komplikovanou, byť byl patrně zákonodárce veden snahou o zjednodušení praxe.¹¹

Předně je třeba odmítnout variantu, kdy zákonodárce stanovuje jedinou paušální částku, a to pro všechny v úvahu připadající práce na dálku. Praxe je jistě natolik rozmanitá, aby takový postup zákonodárce vedl k velkým nespravedlnostem v tom smyslu, že některým zaměstnancům paušální částka náklady pokryje zcela, jiným velkou část nákladů nikoliv. Vzhledem k dikci návrhu je přitom zřejmé, že se jedná skutečně o paušální částku a zaměstnanec sice může požadovat po zaměstnavateli úhradu jiných druhů nákladů neuvedených v odst. 6 cit. ustanovení návrhu, ale nikoliv úhradu částky přesahující paušální částku, jež zahrnuje dotčené náklady, jestliže skutečný náklad je vyšší než částka paušální. Zákonodárce tedy dotčenou úpravou návrhu zakládá stav, kdy budou-li skutečné náklady uvedené v § 317 odst. 6 návrhu vyšší než paušální částka náhrady, bude tyto hradit zaměstnanec ke své tíži.

Zákonodárce tak cit. úpravou návrhu popírá jeden ze základních principů, na kterých pracovní právo a pracovněprávní vztahy stojí, tj. že práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele.¹²

Nad rámec tohoto lze mít k právní úpravě v oblasti náhrady nákladů vzniklých zaměstnanci při práci na dálku i další připomínky, spíše formálnějšího charakteru. Např. stav, kdy zákonodárce v odst. 7 cit. ustanovení určil konkrétní výši náhrady (2,80 Kč za 1 hod.), avšak současně předpokládá, že tato částka bude měněna vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí, je možné považovat za ne zcela vyhovující, zejména s ohledem na to, kdo je častým adresátem dané právní normy – zaměstnanec,

tedy slabší strana. Zejména pro laickou veřejnost může být tento stav částečně matoucí – jestliže laik dohledá v zákoně výši náhrady, patrně vyšší procento těchto osob již nebude dohledávat, zda existuje vyhláška, která hodnotu změnila, oproti variantě, kdy by zákon žádnou konkrétní částku nestanovoval, ale toliko odkazoval na vyhlášku příslušného ministerstva.

Dále není ani zcela zřejmé, proč zákonodárce sám sobě *pro futuro* „svazuje ruce“ tím, že sám sobě definuje, za jakých podmínek může částku paušální náhrady mimořádně změnit, čímž stanovuje, že v jiných mimořádných případech tak činit nemůže, leda by sám změnil zákon.¹³

VI. Přístup do místa výkonu práce na dálku za účelem zajištění BOZP

Otázka bezpečnosti a ochrany života a zdraví zaměstnance při práci je v rámci práce na dálku dlouhodobě jednou z nejzásadnějších.

Zákoník práce ani jiný právní předpis neupravuje otázku BOZP v případě výkonu práce na dálku odlišně od základního režimu vyplývajícího zejména z § 101 a násl. ZPr, dle něhož je to zaměstnavatel, kdo je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Pokud by jakákoliv výjimka měla existovat, nejpravděpodobněji by musela vyplývat z § 317 ZPr, který však v daném ohledu mlčí. Být samozřejmě v praxi existují i jiné případy,¹⁴ nejčastěji je práce na dálku vykonávána z tzv. domácího pracoviště zaměstnance. I pro případy, kdy zaměstnanec vykonává práci na dálku ze své domácnosti, platí pro zaměstnavatele ve smyslu výše uvedeného stejné povinnosti v oblasti BOZP jako v situaci, kdy zaměstnanec vykonává práci na pracoviště zaměstnavatele. Povinností zaměstnavatele je tedy i v takovém případě zejména vytvořit a udržovat bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí, preventivně předcházet rizikům, která by mohla BOZP ohrozit, atd.¹⁵

Abyste zaměstnavatel byl schopen výše uvedené povinnosti alespoň částečně splnit (o faktické nemožnosti splnit tyto povinnosti ve stejném rozsahu jako v případě výkonu práce zaměstnancem na pracovišti zaměstnavatele viz níže), je třeba, aby zaměstnavatel měl zajištěný přístup na domácí pracoviště zaměstnance.

Potřeba zaměstnavatele mít přístup k pracovišti, které se nachází na domácím pracovišti zaměstnance, za účelem zajištění BOZP, předpokládá udělení souhlasu zaměstnance se zpřístupněním svého obydlí zaměstnavateli či jím pověřené osobě.

Dle čl. 12 Listiny základních práv a svobod však zaměstnanec nemusí souhlas patrně udělit. S ohledem na právní sílu Listiny lze předpokládat, že zaměstnavatel by se práva přístupu do obydlí patrně nedomohl. V současné praxi je tak často zaměstnavatelům doporučováno, aby uzavírali se zaměstnanci dohodu o práci na dálku až poté, co bude uskutečněna prohlídka pracoviště ze strany pracovníka BOZP, jakož i případně bylo v dohodě ujednáno, za jakých podmínek zaměstnanec zaměstnavateli umožní další přístup do domácího pracoviště

10) Srov. např. Bočanová, V., Cibulková, M., Cblada, O., Jasanská, L., Landuehrmann, T., Procházková, E., Suchá, B., Vrajík, M. 6. část: Náklady při práci z domova – Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office. 29. 4. 2021. <https://www.praceamzda.cz/>.

11) Alespoň se k tomu zákonodárce hlásí v Důvodové zprávě k návrhu zákona – srov. zvláštní část, k bodu 39 (§ 317), k odst. 5 až 7, s. 61.

12) Srov. § 2 odst. 2 ZPr.

13) Srov. § 317 odst. 7 písm. b) návrhu.

14) Soudobá praxe kupř. rozeznává pojmy jako *teleworking* (práce na dálku „odkudkoliv“) a *homeworking* (práce z domova) – k tomu srov. např. Dandová, E. Homeworking a teleworking z pohledu BOZP 13. 10. 2022. <https://www.praceamzda.cz/>.

15) Srov. např. Strachoňová Drexlerová, J., op. cit. sub 2.

v průběhu výkonu práce na dálku za účelem kontroly stavu domácího pracoviště z hlediska BOZP, resp. z jiných důvodů (např. za účelem objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu). V tuto chvíli není pro výše uvedený postup opora v zákonné úpravě.

Lze proto kvitovat postup zákonodárce, který před touto problematikou „nezavírá oči“, ale sám v návrhu předpokládá potřebu existence dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, když v § 317 odst. 2 písm. f) návrhu stanoví, že dohoda o práci na dálku musí obsahovat mj. způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.

V daném kontextu je třeba si uvědomit, že zákonná úprava nastavuje výslovně povinnost umožnění vstupu za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu, nikoliv však umožnění vstupu za účelem jiného zajištění BOZP, kdy tuto oblast řeší návrh toliko obecně, aniž by podmínky konkretizoval (patrně právě proto, že si je zákonodárce vědom zásahu do práva na svobodu obydlí, a snad předpokládá, že kontrolu lze provádět i jinak).

Obdobně jako současná právní úprava, tak ani návrh neřeší, jakým způsobem může zaměstnavatel v případě práce na dálku fakticky vykonávat kontrolu nad dodržováním BOZP, fakticky předcházet vznikům pracovních úrazů atd., neboť absence každodenního fyzického kontaktu zaměstnance se zaměstnavatelem/ostatními zaměstnanci výrazně snižuje možnost dohledu zaměstnavatele nad činností zaměstnance a snižuje tak mj. i možnost zaměstnavatele předcházet pracovnímu úrazu zaměstnance, možnost akutním zásahem minimalizovat jeho následky atd.

Jak se přitom vypořádat např. s § 270 odst. 1 písm. a) ZPr, dle kterého se zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela, prokáže-li, že vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány?

V praxi si sice formu kontroly bezpečnosti pracoviště zaměstnance ze strany zaměstnavatele prostřednictvím např. telekomunikačních prostředků (videohovor) teoreticky představit lze, zda bude taková kontrola dostatečná na to, aby splnila podmínky pro zproštění odpovědnosti ve smyslu výše uvedeného ustanovení, je však přinejmenším nejisté.

Samozejmě je pochopitelné, že zákonodárce nechce říci, že *zaměstnavatel neodpovídá za pracovní úraz zaměstnance při práci na dálku* nebo *zaměstnavatel nemusí zajišťovat BOZP při práci na dálku* atd. Konflikt, resp. nepoměr mezi povinnostmi zaměstnavatele v oblasti BOZP a jeho oprávněními či možnostmi, jak bezpečnost a ochranu života a zdraví zaměstnance pracujícího na dálku zajistit či kontrolovat, je však poměrně výrazný. Zaměstnavatel reálně často nemá možnost splnit své zákonem stanovené povinnosti v daných oblastech.

Ačkoliv na tuto skutečnost již v minulosti někteří autoři upozorňovali,¹⁶ návrh se dané oblasti ať již záměrně či neúmyslně vyhýbá.

Samostatnou kapitolou související se zajišťováním bezpečnosti a ochrany života a zdraví zaměstnance při práci na dálku ze strany zaměstnavatele jsou samozřejmě pracovní úrazy. Současná právní úprava situaci *de facto* neupravuje, přičemž návrh, jak již zmíněno, v tomto smyslu stanoví, že dohoda o práci na dálku musí obsahovat mj. úpravu možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.

Již v současné době a při aktuálně platné a účinné právní úpravě se lze v odborné veřejnosti setkat s názory, že otázka pracovních úrazů není v případě práce na dálku problematická. Někteří autoři kupř. zastávají názor, že

„se zaměstnavatelé v souvislosti se zaváděním homeworkingu nebo teleworkingu nemusí bát vzniku pracovních úrazů. I zde je primárním požadavkem dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem, že v případě vzniku pracovního úrazu umožní zaměstnanec zaměstnavateli přístup na pracoviště, aby mohl řádně vyšetřit příčiny a okolnosti pracovního úrazu. Nic víc pak není potřeba a případný pracovní úraz se vyšetří stejně jako by se vyšetřil např. pracovní úraz, který se stal na pracovišti zaměstnavatele v pozdních odpoledních nebo večerních hodinách, kdy zde byl přítomen sám zaměstnanec.“¹⁷

Po teoretické stránce jsou výše uvedené závěry samozřejmě správné a dokonce i v praxi v některých (možná i poměrně častých) případech dojde k bezproblémovému vyšetření příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. V jiných tomu však tak bohužel být nemusí.

Kupř. pro zaměstnavatele, jehož zaměstnanec pracující na dálku utrpí úraz, je vyšetření jeho příčin a okolností (mj. za účelem vyhodnocení, zda se jedná o úraz pracovní či nikoliv) v praxi výrazně složitější již jen z toho důvodu, že úrazovému ději pravděpodobně nebyl přítomen žádný jiný nestranný svědek (oproti úrazu na pracovišti zaměstnavatele, kde často bývají přítomni další zaměstnanci, byť samozřejmě nelze vyloučit ani opak), zaměstnavatel zpravidla nemá k dispozici jiné prostředky k ověření úrazového děje (např. kamerový systém, který běžně na pracovištích bývá k dispozici a zaměstnavatel si může úrazový děj bez zkreslení sám prohlédnout) atd. I pokud by v modelovém případě zaměstnanec skutečně pracoval např. v noci a sám na pracovišti, jistě v praxi ve většině případů nebude zcela sám na celém pracovišti zaměstnavatele, ale bude se zde nacházet jeho vedoucí, kolega či jiná osoba pracující na jiném pracovišti.

Dle § 106 odst. 4 písm. h) ZPr je přitom každý zaměstnanec povinen bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz. Pokud zaměstnanec pracující na pracovišti zaměstnavatele utrpí nějaké zranění, v drtivé většině případů se to zaměstnavatel, případně osoba z řad vedoucích zaměstnanců, relativně rychle dozví a současně přítomnost zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele a kontakt s dalšími zaměstnanci snižuje riziko případu, že by zaměstnanec do práce již zraněn přišel a své zranění, které utrpěl mimo pracovní dobu a bez jakékoliv souvislosti s výkonem práce, vydával za pracovní úraz. V případě práce na dálku jsou rizika související s výše uvedeným jistě vyšší než v případě zaměstnanců, kteří pracují na pracovišti zaměstnavatele.

Zaměstnavatel tedy má při úrazu zaměstnance pracujícího na dálku obecně méně možností, jak nestranně ověřit

16) Srov. např. Bočanová, V., Cibulková, M., Cblada, O., Jasanská, L., Landwebrmann, T., Procházková, E., Suchá, B., Vrajík, M. 4. část: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní úrazy a nemoci z povolání – Stanoviško CzELA k právním otázkám institutu home office. 28. 4. 2021. <https://www.praceamzda.cz/>.

17) Dandová, E. Homeworking a BOZP. 10. 6. 2021. <https://www.praceamzda.cz/>.

řit, kdy k úrazu došlo, při jaké činnosti se tak stalo apod., což ostatně potvrzují i další autoři.¹⁸ Stranou samozřejmě nelze nechat skutečnost, že v případě soudního sporu je to zaměstnanec, kdo je zatížen důkazním břemenem (jakož i břemenem tvrzení a substancování) v otázce prokázání okolností vzniku pracovního úrazu,¹⁹ nicméně ve smyslu dynamiky procesních břemen je či může být možnost potenciální obrany zaměstnavatele proti zdánlivě logickým argumentům či předloženým zdánlivě průkazným důkazům zaměstnancem v rámci sporu v praxi výrazně oslabena z důvodu absence znalostí ohledně domnělého děje, jakož i absence relevantních důkazních prostředků na straně zaměstnavatele. Návrh v této oblasti bohužel nikterak neposouvá stav současné legislativy pozitivním směrem.

Další problém, který může v praxi v dané souvislosti nastat, se týká vyšetření příčin a okolností pracovního úrazu. Jakkoliv autorka výše zmiňovaného příspěvku správně poukazuje na nezbytnost předchozího ujednání souhlasu zaměstnance se vstupem na domácí pracoviště zaměstnance za účelem vyšetření příčin a okolností pracovního úrazu a totéž stanovuje jako podmínku i § 317 odst. 2 písm. f) návrhu, je třeba položit si následující otázku.

Co se stane v situaci, kdy zaměstnanec sice uzavře se zaměstnavatelem dohodu o práci na dálku, v rámci které se zaváže umožnit zaměstnavateli vstup na domácí pracoviště zaměstnance za účelem vyšetření příčin a okolností pracovního úrazu, avšak v okamžiku, kdy k pracovnímu úrazu dojde, zaměstnanec dohodu jednostranně ukončí, případně přístup zaměstnavateli na domácí pracoviště odmítne zpřístupnit s odkazem na čl. 12 Listiny?

V prvé řadě zde patrně bude konflikt mezi ustanovením Listiny a ustanovením ZPr. V daném kontextu je třeba ptát se, zda zaměstnanec může porušit svou zákonnou/smluvní povinnost tím, že využije svého práva garantovaného Listinou, tedy normou na úrovni ústavního pořádku.

V daném kontextu patrně nemusí být ani bez významu, že původní souhlas zaměstnance se vstupem zaměstnavatele na domácí pracoviště zaměstnance byl předchozí a paušální. Pro jiné případy totiž zákoník práce stanovuje následující pravidlo:

„Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřiblíží se k tomu.“²⁰

Jakkoliv ochrana obydlí nevyplývá ze ZPr, kolektivní smlouvy ani vnitřního předpisu, v kontextu tohoto ustanovení a s odkazem na ústavněprávní rozměr dané věci působí dané ujednání problematicky a není zcela zřejmé, jak se s tím praxe či soudy vypořádají.

Výše uvedené přitom opět neřeší ani současná právní úprava ZPr, ani úprava dle návrhu.

Přestože je samozřejmě zřejmé, že zaměstnavatel má přinejmenším do určité míry zajišťovat ochranu života a zdraví zaměstnance při výkonu práce pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda je tato práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele či na jiném místě v rámci práce na dálku, stejně jako je pochopitelné, že zaměstna-

vatel odpovídá za pracovní úraz zaměstnance, i pokud nastal při práci na dálku, nelze se zbavit dojmu o určitých disproporcích nastavení práv a povinností, zejména tehdy, uvědomíme-li si, že v praxi není vždy všemi dotčenými subjekty právních vztahů postupováno způsobem katalogizovatelným pod kategorií *jednání dle nejlepšího vědomí a svědomí*. Z tohoto hlediska je obecně práce na dálku pro zaměstnavatele rizikovější.

V tomto smyslu zákonodárce nemá vskutku snadnou pozici, nicméně návrh se s uvedeným ani nesnaží nijak vypořádat.

VII. Ukončení dohody o práci na dálku

Dle § 317 odst. 3 návrhu lze závazek z dohody o práci na dálku rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Dané ujednání se na první pohled jeví jako obsoletní, nicméně jeho smyslem je primárně zakotvení povinné písemné formy pro případ dohody o rozvázání dohody o práci na dálku (obdobně jako sama dohoda musí být ve smyslu § 317 odst. 1 návrhu písemná).

Byla-li dohoda o práci na dálku uzavřena podle § 241 odst. 3 návrhu zákona, zaměstnavatel může závazek z ní vypovědět pouze z vážných provozních důvodů nebo neumožňuje-li to povaha vykonávané práce.

V ostatních případech mohou dohodu o práci na dálku zaměstnavatel nebo zaměstnanec písemně vypovědět z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Jak je z výše uvedeného patrné, v případě jednostranného ukončení dohody o práci na dálku, která nebyla uzavřena podle § 241 odst. 3 návrhu (tj. výpovědí), se zákonodárce patrně nevědomky dopustil určitého přešlapu.

V situaci, kdy dle § 317 odst. 11 návrhu je zaměstnavatel povinen písemně odůvodnit zamítnutí žádosti zaměstnance o umožnění výkonu práce na dálku, nevyhoví-li takové žádosti (což je principem vyplývajícím ze směrnice 2019/1158), se jeví varianta výpovědi dohody o práci na dálku bez uvedení důvodu jako určitá cesta, jak se ze strany zaměstnavatele vyhnout povinnosti písemně odůvodňovat odmítnutí žádosti o umožnění výkonu práce na dálku.

VIII. Kontakt zaměstnance s ostatními zaměstnanci

Dle § 317 odst. 8 návrhu je zaměstnavatel povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Důvodová zpráva k tomu uvádí toliko následující:

„Protože v případě práce na dálku může mít zaměstnanec pocit izolace, ukládá se zaměstnavateli, aby přijal opatření, která této izolaci zabrání. Příkladem takového opatření je možnost zaměstnance setkávat se v rámci výkonu práce na pracovišti, případně na jiném stanoveném místě, se svými kolegy, samozřejmě za předpokladu, že o to bude mít zaměstnanec zájem (požádá o toto setkání).“²¹

Vzhledem k tomu, že jde o zcela novou povinnost zaměstnavatele, bude zajímavé sledovat, zda či v jaké podo-

18) Srov. např. *Jouza, L.* Řešení úrazů vzniklých při home office. 15. 9. 2022, tamtéž.

19) Rozsudek NS z 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

20) Srov. § 4a odst. 4 ZPr.

21) Srov. Důvodovou zprávu k návrhu zákona, zvláštní část, k bodu 39 (§ 317), k odst. 8, s. 62.

bě se tato povinnost případně skutečně promítne do budoucího znění ZPr, případně jak si s tím následně praxe a soudy poradí, zejména v případě prvních sporů vyplývajících z této relativně neurčité hypotézy právní normy.

IX. Závěr

Jakkoliv není záměrem tohoto příspěvku návrh nedůvodně kritizovat, z výše uvedeného je zřejmé, že součas-

nou textaci návrhu je vhodné v určitém ohledu precizovat, jakož i se zamyslet nad úpravou některých podmínek nastavených návrhem zejména tak, aby neodporovaly základním principům pracovního práva (kupř. v otázce paušální náhrady některých nákladů vzniklých zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce na dálku).

Celkově lze snahu zákonodárce o podrobnější právní regulaci práce na dálku nicméně kvitovat. ■

JUDIKATURA

SOUDY ČR

Nejvyšší správní soud: Zákaz předjíždění nadlimitních vozidel na dálnici

§ 18 odst. 3, § 36 odst. 4, § 125c odst. 1 písm. f) bod 7 ProvPoz

Zákonodárce zavedením § 36 odst. 4 ProvPoz fakticky docílil toho, že nadlimitní vozidla (nákladní automobil s hmotností nad 3500 kg anebo jízdní souprava v délce přes 7 m) mají na dálnici až na výjimky zákaz předjíždět. Vyšel zřejmě z představy, že primárním účelem dálnic je rychlý a bezpečný přesun motorovými vozidly napříč dlouhými vzdálenostmi, a předjíždění nadlimitními vozidly by tak mělo být možné pouze tehdy, pokud tento primární účel nebude omezován pomalu předjíždějícími nadlimitními vozidly.

Výraz „svou výrazně nižší rychlostí“ je potřeba vykládat tak, že zákonodárce měl v úmyslu pouze zdůraznit, že zákaz předjíždění je stanoven s ohledem na skutečnost, že rychlost nadlimitních vozidel je na dálnici zpravidla (byť ne bezvýjimečně) výrazně nižší než rychlost ostatních vozidel, a této skutečnosti by si měli být při předjíždění vědomi i řidiči nadlimitních vozidel, kdy tento výraz není možné vztahovat k maximální dovolené rychlosti nadlimitního vozidla, nýbrž k maximální dovolené rychlosti pro jízdu po dálnici.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu z 30. 11. 2022, č. j. 2 As 51/2021-39

K věci: Rozhodnutím Městského úřadu Kolín („městský úřad“) byl žalobce (stěžovatel) uznán vinným z přestupku dle § 125c odst. 1 písm. f) bodu 7 zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů („ProvPoz“) tím, že dne 4. 3. 2019 v 13:15 hod. na dálnici D1 na 55. km jako řidič jízdní soupravy složené z blíže specifikovaného nákladního vozidla a návěsu, jedoucího ve směru na Prahu, předjížděl kolonu vozidel, aniž by k jejímu předjetí měl dostatečnou rychlost, v důsledku čehož omezil v jízdě ostatní vozidla jedoucí za ním. Tímto jednáním žalobce porušil § 36 odst. 4 ProvPoz, čímž z nedbalosti naplnil skutkovou podstatu přestupku. Za tento přestupek mu byla podle § 125c odst. 5 písm. d) a odst. 6 písm. b) Pro-

vPoz a v souladu s § 35 písm. b), c) zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, v rozhodném znění („zákon o přestupcích“, „PřesZ“), § 46 a 47 PřesZ, ve znění pozdějších předpisů, uložena pokuta ve výši 6500 Kč a zákaz činnosti spočívající v zákazu řízení všech motorových vozidel na dobu 6 měsíců, s účinností nabytí právní moci prvostupňového rozhodnutí. Žalovaný (Krajský úřad Středočeského kraje) odvolání žalobce zamítl. Proti jeho rozhodnutí se žalobce bránil žalobou, kterou Krajský soud v Praze zamítl. Proti rozsudku KS podal žalobce kasační stížnost, kterou Nejvyšší správní soud po posouzení věci shledal za důvodnou.

Z odůvodnění: KS uvedl, že z dikce § 36 odst. 4 ProvPoz jednoznačně plyne, že k porušení povinnosti dané tímto ustanovením dojde v případě, pokud rychlost nákladního automobilu s hmotností nad 3500 kg (anebo jízdní soupravy v délce přes 7 m – „nadlimitní vozidlo“) vynaložená na předjetí jiného vozidla není dostatečná natolik (je natolik nedostatečná), že v jejím důsledku dojde k omezení ostatních vozidel v jízdě. Jinak řečeno, dotčené ustanovení ukládá, že rychlost nákladního vozidla stanovených rozměrů musí být taková, aby nezpůsobila omezení jízdy ostatních vozidel. Není tedy podstatné, jaká je konkrétní hodnota rychlosti („počet km.h⁻¹“) v průběhu předjíždění, nýbrž toliko zjištění, že rychlost vyvinutá za účelem předjetí nebyla taková, aby ostatní vozidla nemusela kvůli předjíždění zpomalovat, resp. jinak omezovat svou jízdu. Přesně k tomu však došlo podle KS v posuzované věci, neboť z obsahu videozáznamu policejní hlídky bylo zcela zřejmé, že vozidlo jedoucí v pořadí jako druhé za vozidlem žalobce opakovaně brzdí, přičemž i na rychloměru policejního vozidla pořizujícího videozáznam lze u ukazatele rychlosti pozorovat pokles. KS tak neměl pochyb o tom, že minimálně v uvedeném čase vozidlo žalobce skutečně zpomalovalo ostatní vozidla v levém pruhu a omezovalo je tak na rychlosti.

KS nepřisvědčil žalobci, že by uvedený výklad § 36 odst. 4 ProvPoz měl za následek plošný zákaz předjíždění nadlimitními vozidly na dálnicích. Řidičům těchto vozidel není zakázáno na dálnicích předjíždět, pouze je u nich možnost předjíždění omezena požadavkem na vyvinutí dostatečné rychlosti, která neomezí ostatní vozidla. KS připustil, že vzhledem k maximální povolené rychlosti nadlimitních vozidel, jež činí 80 km.h⁻¹ (§ 18 odst. 3 věta druhá ProvPoz), je v případě nákladních vozidel s uvedenou hmotností možnost předjíždění skutečně velmi limitována, což má ovšem logiku, neboť tato vozidla jsou vzhledem ke svým rozměrům při pohybu na pozemních komunikacích nebezpečnější než vozidla jiná.