

Možnost pracovat z domova, tzv. home office, je oblíbeným benefitem. Zvětšuje se počet lidí, kteří z domova nebo jiného místa pracují zcela. Zaměstnavatelé si ale často neuvědomují související právní rizika.

Home office. Co novela zákoníku práce neřeší

Právní úprava tohoto institutu jen těžko dohání potřeby praxe. Současná právní úprava je kusá. To se snaží řešit navržená novela zákoníku (Sněmovní tisk 903, k dispozici na www.psp.cz). Daří se jí to částečně. V současném znění zákoník práce obsahuje úpravu pouze pro zaměstnance, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele a přitom si sami rozvrhují pracovní dobu. To však není ani zdaleka případ všech zaměstnanců s možností home officu. Naopak většina zaměstnavatelů z důvodu nutné spolupráce s ostatními zaměstnanci vyžaduje, aby zaměstnanec pracoval v zaměstnavatelem určených časových úsecích. V takovém případě však není toto specifické ustanovení zákoníku práce použitelné.

Skutečnost, že je zaměstnanci umožněn home office, ale práci musí konat v časech určených zaměstnavatelem, však samozřejmě neznamená, že by nemohl z domova pracovat. Současný zákoník práce však nemá pro tuto situaci žádnou zvláštní úpravu a je třeba aplikovat

obecná ustanovení a upravit podrobnosti v pracovní smlouvě či vnitřním předpisu.

Připravovaná novela zákoníku práce vychází realitě vstříc a nově by zákoník práce měl upravovat určitá práva a povinnosti ve vztahu ke všem zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele. Vedle toho budou zvláště upraveny i výjimky u těch zaměstnanců, kteří si navíc sami rozvrhují svou pracovní dobu. Zde by měla být napravena i současná chyba ohledně příplatků za práci v noci a o víkendy, které nově zaměstnancům bez rozvržené pracovní doby ze zákona náležet nebudou, tak jako jim již nyní nenáleží příplatky za práci přesčas či ve svátek.

Součástí návrhu novely je také ustanovení, podle kterého se nová úprava neuplatní, pokud půjde pouze o výjimečný home office. Výklad legislativního odboru MPSV je takový, že toto míří na nahodilé „ad hoc“ dohody. Pokud zaměstnavatel oficiálně dá zaměstnancům možnost

čerpat pětkrát za rok home office, o nahodilost se nejedná a zákonné povinnosti na něj dopadnou.

CO UPRAVENO NENÍ (A CO NEBUDE)

Zaměstnavatelům v současnosti přináší problémy spíše to, co zákoník práce (zatím) v souvislosti s home officem specificky neupravuje. Z mé zkušenosti jde především o povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (tzv. BOZP), úpravu náhrady nákladů při práci z domova a nutnost ochrany dat zaměstnavatele.

BOZP: Zákoník práce tuto oblast ve vztahu k home officu specificky neřeší. Proto se plně uplatní obecné povinnosti zaměstnavatele, tj. zejména zajišťovat vhodné pracovní podmínky pro výkon práce a zajišťovat BOZP zaměstnanců. Neučiní-li tak, může být zaměstnavatel pokutován inspekcí práce a pravděpodobně bude odpovídat za případný pracovní úraz zaměstnance. To přináší v praxi problém.

V případě domácích zaměstnanců zaměstnavatel fakticky nemůže sám „pracoviště“ zaměstnance upravovat a dodržování pokynů BOZP průběžně kontrolovat. Snaha toto vynucovat by narážela na ochranu obydlí a soukromí zaměstnance. Jedinou možností zaměstnavatele je dát domácím zaměstnancům pro oblast BOZP detailní pokyny a zavázat je k dodržování. V praxi je třeba toto upravit v pracovní smlouvě, případně v kombinaci s vnitřním předpisem.

Je vhodné v rámci bydliště zaměstnance vymežit místo, kde bude práci vykonávat. A stanovit požadavky a instrukce k jeho vybavení a rozvržení, jejichž dodržení zaměstnanec potvrdí. Pokud se zaměstnanec opaří v kuchyni, o pracovní úraz nepůjde. Pokud k úrazu dojde proto, že pracoviště pokynům neodpovídalo, zaměstnavatel by se měl odpovědnosti přinejmenším částečně zprostit. Alternativně lze zaměstnanci nabídnout návštěvu bezpečnostního technika přímo u něj doma. Dbát je třeba i na dodržování přestávek při práci na počítači. Proškolení, resp. potvrzení, že pracoviště je v požadovaném stavu, je vhodné opakovat coby kontrolu dodržování BOZP. Ani poctivý přístup zaměstnavatele neřeší všechny povinnosti. Zaměstnavatel je povinen zajistit na pracovištích poskytnutí první pomoci a revize elektrických zařízení. To je v praxi obtížně řešitelné.

Na tom nic nemění ani novela zákoníku práce. Přitom jedním z cílů novely má být podpora flexibilních forem zaměstnávání. Je třeba stanovit, které povinnosti zaměstnavatel v oblasti BOZP i u domácích zaměstnanců má a které se neuplatní. Současný stav lze řešit u zaměstnanců, kteří pracují doma. Má ale zaměstnavatel odpovídat za BOZP zaměstnance, který teleworking zahájil ze svého oblíbeného baru?

■ Náklady: Zákoník práce jasně stanoví, že práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele. Pokud tedy sjednaný home office vytváří určité náklady, musí je zaměstnavatel zaměstnanci uhradit. Ve většině případů přitom není prakticky možné konkrétní náklady spočítat. To vede k tomu, že je v pracovní smlouvě stanoven paušál. Ten většinou nelze použít jako daňově uznatelný náklad zaměstnavatele.



Zaměstnavatelům přináší problémy spíše to, co zákoník práce zatím v souvislosti s home office specificky neupravuje. Jde o oblast bezpečnosti práce a ochrany zdraví, náhradu nákladů a nutnost ochrany dat zaměstnavatele.

Zde text novely vychází praxi vstřícně. Náklady spojené s komunikací a další náklady je zaměstnavatel povinen hradit. Umožňuje jejich hrazení paušální částkou.

Za chybu novely považují, že nerozlišuje mezi zaměstnancem, který pracuje z domova celý týden, a občasným home office coby benefitem, kde by mělo být stranám minimálně umožněno hrazení nákladů vyloučit. Výslovná povinnost hradit náklady vede mnohé zaměstnavatele k tomu, že uvažují o rušení benefitu.

■ Ochrana dat: Zaměstnanci často se zaměstnavatelem komunikují s použitím vlastního počítače a wi-fi sítě a mají doma vytištěné dokumenty zaměstnavatele, do kterých potřebují nahlížet. Hrozí únik citlivých informací. Za současné úpravy není ochrana těchto dat zvláště řešena, je tedy vhodné v dohodě se zaměstnancem upravit i jeho povin-

nosti, pokud se týče zabezpečení internetového připojení či uchovávání dokumentů zaměstnavatele. Novela výslovně stanoví, že programové vybavení a ochranu přenášených údajů je povinen zajišťovat zaměstnavatel a zaměstnanec je povinen data a údaje chránit. Novela poskytuje základní právní rámec ochrany dat i tam, kde by si strany tuto oblast bližší neupravily. Bude vhodné, aby zaměstnavatel pravidla specifikoval v rámci bezpečnostního či IT předpisu.

Home office je žádaný, zaměstnanci jej oceňují jako benefit a zaměstnavatelé jej rádi nabízejí. Praxe si asi najde cestu, jak jeho právní rizika eliminovat. Připravovaná novela zákoníku zůstává pozadu. ■

*Advokátní kancelář
GLATZOVÁ & Co. byla partnerem
8. ročníku HRMeetingu společnosti
Economia.*

Nabijeme tě poznáním



**VYSOKÁ ŠKOLA
FINANČNÍ A SPRÁVNÍ**

www.vsfs.cz

MU02245-3