

## Home office dostane právny rámec

### DOMÁCKA PRÁCA

Práca z domu je dnes nevyhnutnosť, ale doteraz ju Zákonník práce nijako nereguluje. Situáciu zmení pripravovaná novela.

Táňa Rundesová

tatjana.rundesova@mafrasslovakia.sk

**P**ráca v režime home office, známa aj ako práca z domu či domácka práca, je dnes takmer bez regulácie. Situácia sa však mení. Vláda schválila novú Zákonníka práce, ktorá prináša presné definície aj do tejto sféry. Spresníme, že pojem home office označuje výkon práce, ktorý nie je spojený s pracoviskom zamestnávateľa, ale viaže sa na iné dohodnuté miesto. Tým býva najčastejšie domácnosť zamestnanca počas celého pracovného času.

Ak parlament novelu schváli, platí by mala začať od marca 2021.

### Súčasná úprava

Domácka práca a telepráca sa do nedávna v praxi využívali málo. „Dôvodom bolo, že zamestnanec musel vykonávať prácu z domu v zásade stále, teda neprerušovane, čo však nezodpovedalo praxi vo väčšine firiem,“ vysvetľuje advokát Miroslav Ondáš z Advokátskej kancelárie Glatzova & Co. Práve flexibilita home officu sa stala motivátorom pre zamestnávateľov aj zamestnancov dohodnúť sa na tejto pružnejšej forme práce. „Pokiaľ chcel mať však zamestnanec home office napríklad len jeden pracovný deň v týždni, nešlo už o domácku prácu, pre tože nebola splnená podmienka stálosti,“ hovorí Ondáš.

Zákonník práce podľa neho pamätal aj na situáciu, keď sa práca z domu robila len čiastočne alebo príležitostne. No problémom bolo, že v takom prípade nešlo o domácku prácu, ktorá podlieha jasným pravidlám, ale len o neregulovaný „benefit“, ktorý mohli

zamestnávateľa nastaviť ľubovoľne. Tí považovali neregulovanú home office v podstate za výhodu. Podľa odborníkov však zo strany štátu neslo o dlhodobu udržateľnú pozíciu, keďže právo musí reagovať na moderné trendy v pracovných vzťahoch a chrániť najmä pozíciu slabšej strany, čiže zamestnanca.

### Kritériá pravidelnosti

Potrebu regulovať home office naliehavo priniesla situácia spôsobená vírusom COVID 19, keď sa táto forma práce aj pre viaceré vlny príkazov nevychádzajúc z domu stala nevyhnutnou. Na to zareagoval aj štát. „V novej úprave navrhuje, aby už pri rozlišovaní, či ide o domácku prácu, alebo nie, nebolo kritériom, či prácu z domu vykonáva zamestnanec stále, ale fakt, či ju vykonáva z domu pravidelne. Ako uvádza navrhovateľ, aj home office v rozsahu jedného pracovného dňa týždenne môže byť domáckou prácou za predpokladu, že sa robí pravidelne,“ argumentuje Ondáš. Otázne podľa neho je, kde sa sta



Novinkou bude, že sa nemusí dohodnúť miesto, odkiaľ sa má práca z domu robiť.

Miroslav Ondáš,  
advokát

noví hranici pravidelnosti. „Pravidelný totiž teoreticky môže byť aj home office v rozsahu jedného dňa v mesiaci a, naopak, ak zamestnávateľ ponechá home office výhradne na voľbe zamestnanca, takáto forma môže byť aj napriek častému využívaniu z jeho strany nepravidelná.“

Rozlišovať pravidelný a nepravidelný home office bude pre zamestnávateľov veľmi dôležité, pretože len pri pravidelnom sa na

nich v plnom rozsahu vzťahujú všetky podmienky domáckej práce stanovené v Zákonníku práce. Naproti tomu pri nepravidelnom sa budú podľa Ondáša ukladať zamestnávateľovi len niektoré povinnosti, napríklad zabezpečiť ochranu údajov, pričom zamestnancovi sa priznajú len niektoré práva, napríklad právo na odpočinok.

### Klauzula v zmluve

Práve posudzovanie pravidelnosti spôsobí, že významná časť v súčasnosti neregulovaného home officu sa stane domáckou prácou. Pre zamestnávateľov to znamená, že už nebude len v interných smerniciach, ale vojde aj do pracovných zmlúv. Odborník zdôrazňuje, že zamestnávateľov to donúti dodatočne upravovať pracovné zmluvy. „Úplnou novinkou bude, že zamestnávateľ nemusí so zamestnancom dohodnúť konkrétne miesto, odkiaľ sa má práca z domu robiť, ale môže mu dovoliť home office z akéhokoľvek miesta. Zamestnanec si bude môcť sám určiť, odkiaľ bude pracovať,

či zo svojho domu, z verejnej knižnice alebo povedzme z kaviarne v obchodnom centre.“

Veľké firmy sa uchýľujú k home officu aj preto, že ním výrazne znižujú náklady na kancelárie, energie či upratovacie služby. Opačne je to však na strane zamestnanca. Tomu totiž náklady stúpajú. Ich náhradu teraz Zákonník práce zamestnávateľom neprikazuje. „Dnes je to skôr výnimčné, i keď z nášho pohľadu odporúčané.“ Aj túto otázku, ako zdôrazňuje Ondáš, novela Zákonníka práce rieši, i keď riešenie ponecháva na zamestnávateľoch. „Zákonník totiž prikazuje, aby zamestnávateľ zamestnancom, ak využívajú vlastné pracovné prostriedky, uhradil preukázateľne zvýšené náklady. Napríklad zvýšenú spotrebu elektriny či príplatok na zvýšenie rýchlosti internetu.“ Problém je však podľa neho v tom, že nárok na náhradu nákladov vzniká zamestnancovi, jedine ak sa s ním zamestnávateľ dohodne v pracovnej zmluve na využívaní jeho pracovných prostriedkov a úhrade nákladov.

Pondelok  
HN Servis

Utorok  
**PRÁVO A JUSTÍCIA**

Streda  
HN Expert

Štvrtok  
Médiá a stratégie

Platok  
HN Tech

VO SVETE  
PLNOM EMÓCIÍ  
VÁM PRINÁŠAME

FAKTY