



Ačkoliv u nás zatím není takzvaný „home office“ či „home working“ zdaleka tak rozvinutý jako v západní či zejména severní Evropě, trend k rozšiřování této flexibilní formy zaměstnávání je zřejmý.

Právní úprava výkonu práce z domova

Z právního pohledu přináší práce zaměstnanců z domova nebo jiného místa mimo kanceláře zaměstnavatele pro zaměstnavatele určitá rizika. Důvodem je i poměrně kusá úprava tohoto institutu v pracovněprávních předpisech. To se snaží řešit parlamentu předložená novela zákoníku práce.¹ Daří se jí to však jen částečně.

Obecná úprava

V současném znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, se specificky soustavnému výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele věnuje ustanovení § 317. To se však uplatní pouze v případě, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu. To není zdaleka případ všech zaměstnanců s home office. Řada zaměstnavatelů totiž z důvodu nutné spolupráce s ostatními zaměstnanci vyžaduje, aby zaměstnanec pracoval v zaměstnavatelem určených

časových úsecích. Jakmile však zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhuje pracovní dobu, ustanovení § 317 zákoníku práce nelze použít. Uvedené ustanovení totiž upravuje právě souvislosti toho, že „plnokrevný“ domácí zaměstnanec si s přihlédnutím k termínům určeným zaměstnavatelem pro odevzdání práce (např. počítačového kódu) sám určuje, kdy bude pracovat. Proto se na něj neuplatní úprava rozvržení pracovní doby a podle zákona mu nepřísluší příplatky ani náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek. Nekoncepčně však nejsou vyloučeny příplatky za práci v noci a o víkendy, zde je tedy třeba smluvně se zaměstnancem dohodnout, že v tomto čase práci konat nebude.

Na domácího zaměstnance se dále neuplatní úprava prostožů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, omezená je i možnost využití jiných důleži-

tých osobních překážek v práci. Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci náleží jen při nemoci,² svatbě, úmrtí člena rodiny a při přestěhování.³

Nemožnost použít ustanovení § 317 zákoníku práce však samozřejmě neznamená, že by zaměstnanec nemohl pracovat z domova. Pouze je mu standardně rozvrhována pracovní doba, a proto se u něj standardně uplatní všechny příplatky i překážky.

Schvalovaná novela zde vychází realitě vstříc a nově by § 317 zákoníku práce měl upravovat určitá práva a povinnosti ve vztahu ke všem zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele a § 317a výjimky u těch zaměstnanců, kteří si navíc sami rozvrhují svou pracovní dobu. Ty jsou obdobné jako v současnosti, napravena je i chyba ohledně příplatků za práci v noci a o víkendy, které nově zaměstnancům ze zákona náležet nebudou.

1) Sněmovní tisk 903, k dispozici na www.psp.cz

2) Ustanovení § 192 zákoníku práce

3) Nařízení vlády č. 500/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Přibýt by mělo i ustanovení, podle kterého se nový § 317 neuplatní, pokud půjde pouze o výjimečný home office. Výklad legislativního odboru MPSV je přitom takový, že toto míří na nahodilé „ad hoc“ dohody. Pokud tedy zaměstnavatelé vedle tří „sickdays“ dají zaměstnancům také možnost čerpat pětkrát za rok home office, zákonné povinnosti na ně spíše dopadnou.

Co upraveno není (a nebude)

Zaměstnavatelům však v současnosti přináší problémy spíše to, co zákoník práce (zatím) v souvislosti s domácími zaměstnanci specificky neupravuje. Řeč je především o povinnostech zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci („BOZP“), úpravě náhrady nákladů při práci z domova a nutnosti ochrany dat zaměstnavatele.

BOZP: Jelikož zákoník práce nemá, pokud jde o home office, v této oblasti žádnou specifickou úpravu, uplatní se plně povinnosti zaměstnavatele upravené v § 103 a násl. zákoníku práce, tj. zejména zajišťovat vhodné pracovní podmínky pro výkon práce a zajišťovat BOZP zaměstnanců. V opačném případě může být zaměstnavatel pokutován Inspekcí práce a velmi pravděpodobně bude odpovídat za případný pracovní úraz zaměstnance.

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

Je vhodné v rámci bydliště zaměstnance vymezit místo, kde bude práci vykonávat (většinou půjde o pracovní stůl s židlí a počítačem) a stanovit požadavky a instrukce k jeho vybavení a rozvržení, jejichž

dodržení zaměstnanec potvrdí. Pokud se pak zaměstnanec oparí v kuchyni, o pracovní úraz nepůjde. Pokud k úrazu dojde proto, že pracoviště pokynům neodpovídalo, zaměstnavatel by se měl odpovědnosti přinejmenším částečně zprostit.⁴ Alternativně lze zaměstnanci nabídnout návštěvu bezpečnostního technika přímo u něj doma. Dbát je třeba např. i na dodržování přestávek při práci na počítači. Proškolení, resp. potvrzení, že pracoviště je v požadovaném stavu, je vhodné po čase opakovat, coby kontrolu dodržování BOZP.

Ani takovýto poctivý přístup zaměstnavatele však neřeší všechny povinnosti. Zaměstnavatel je například povinen zajistit na pracovištích poskytnutí první pomoci nebo revize elektrických zařízení. To je z praktického hlediska u domácích zaměstnanců velmi obtížně řešitelné. Právně by cesta mohla vést přes argument, že se u domácího „pracoviště“ o pracoviště zaměstnavatele vlastně nejedná. Vybízí k tomu i samotný text § 317 zákoníku práce, který se vztahuje na „zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele“. Proti tomu však stojí Nejvyšší soud ČR, který pracoviště ve smyslu zákoníku práce definoval takto: „Pracoviště je pak místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly... Za pracoviště je tak třeba považovat určitý konkrétní prostor, ve kterém zaměstnanec fakticky vykonává dohodnutou práci...“⁵ I domácí pracoviště tedy pracovištěm podle mého názoru je.

Na tom nic nemění ani novela, která se této oblasti (po hříchu) nevěnuje. Vzhledem k tomu, že je zároveň jedním z cílů novely tyto flexibilní formy zaměstnávání podpořit, považuji to za její podstatný nedostatek. Je totiž třeba pozitivně stanovit, jaké povinnosti zaměstnavatel v oblasti BOZP i u domácích zaměstnanců má a které se neuplatní. Současný stav lze s přivřenými očima řešit u těch zaměstnanců, kteří pracují doma. Už však ne u těch, kteří mohou pracovat odkudkoliv.

Náklady: Zákoník práce jasně stanoví, že práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele.⁶ Pokud tedy sjednaný home office vytváří určité náklady (spotřebované energie, opotřebení vlastních přístrojů zaměstnance, náklady internetového připojení), musí je zaměstnavatel zaměstnanci uhradit. Ve většině případů přitom není prakticky možné konkrétní náklady spočítat (např. kolik energie padlo na práci z domova a kolik na běžný provoz domácnosti?). To vede k tomu, že je v pracovní smlouvě nakonec stanoven paušál. Ten je pak lépe či hůře odůvodňován u daňových poradců, kteří se obávají ho uvést jako daňově uznatelný náklad.

Zde naopak novela vychází praxi vstříc. Jednak potvrzuje, že náklady spojené s komunikací a další náklady vzniklé při výkonu práce je zaměstnavatel povinen hradit. Dále umožňuje jejich hrazení paušální částkou.⁷ Domnívám se, že kromě právní jistoty by tak novela měla pomoci i použitelnosti takto vynaložených částek jako daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele.

Ochrana dat: Při výkonu práce z domova zaměstnanci často se zaměstnavatelem komunikují s použitím vlastního počítače a wi-fi sítě a mají doma vytištěné dokumenty zaměstnavatele, do kterých potřebují často nahlížet. Na mnoha místech proto hrozí únik citlivých informací zaměstnavatele či osobních údajů třetích stran. Za současné úpravy není ochrana těchto dat řešena, je tedy vhodné v dohodě se zaměstnancem upravit i jeho povinnosti, pokud se týče zabezpečení internetového připojení či uchování 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 tedy vhodně poskytuje základní právní rámec ochrany dat i tam, kde by si strany tuto oblast blíže neupravily. Nadále však bude vhodné, aby zaměstnavatel pravidla blíže specifikoval v rámci svého bezpečnostního či IT předpisu. ♦



Praxe si nejspíše najde cestu, jak právní rizika home workingu co nejvíce eliminovat. Připravená novela zákoníku práce jí v tom částečně pomáhá, další praktické překážky však zatím zůstávají.

4) Autorovi není známo, že by tato problematika již byla soudně řešena, a nelze tedy závěr soudu s jistotou předjímat.

5) Rozhodnutí NSČR, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

6) Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce.

7) Návrh § 317 odst. 2 a 3 Novely.