

Koronavirus a práce z domova

Advokátní kancelář Taylor Wessing reaguje na další dotazy, které se týkají práce z domova. Koronavirus z pohledu home office v souvislosti s aktuální situací komentuje Pavel Juříčka, advokát Taylor Wessing Česká republika. Dotazy se vztahují především na epidemii a vztah zaměstnavatelů a zaměstnanců v rámci preventivních opatření. Nejčastěji se opakují dotazy na tato témata:

Může zaměstnavatel nařídit práci z domova?

- **Co říká legislativa?**
- **Jak se chovat při návratu z rizikových zón a co dělat v případě zatajení pobytu v rizikové oblasti**
- **Domácí karanténa**

Zákon

Obecně platí, že na práci z domova, respektive na práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele, kam dle zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, tzv. home office spadá, se musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. V ideálních podmínkách by bylo dobré mít toto ujednání zohledněno v pracovní smlouvě, ale pokud bude toto obsaženo v jiné písemné dohodě týkající se daného pracovněprávního vztahu, tak i to bude samozřejmě dostačující. Zaměstnavatel tedy není, dle zákoníku práce, oprávněn zaměstnanci, pokud s ním zaměstnanec nesouhlasí, home office jednostranně nařídit.

Legislativa - výklad - upozornění

Vzhledem k poměrně skoupé právní úpravě home workingu nebo-li home office v zákoníku práce je vhodné, aby dohoda zaměstnance a zaměstnavatele mimo jiné upravovala např. jakým způsobem bude práce zadávána a odevzdávána, jak bude vedena evidence pracovní doby, refundace nákladů vzniklých zaměstnanci ve spojení s výkonem práce z domova (např. internetové připojení), místo výkonu práce s ohledem na bezpečnost a ochranu a zdraví při práci a také na prevenci potencionálního úniku citlivých dat. Zaměstnavatel by si měl být taktéž vědom, že i při práci zaměstnance z domova má prevenční povinnost ve vztahu k bezpečnosti a ochraně a zdraví při práci, a zaměstnanec by tak měl v tomto směru proškolit. Hlavní rozdíl při výkonu práce zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele dle zákoníku práce spočívá v tom, že zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu a za práci přesčas nebo ve svátek mu nepřísluší náhradní volno, mzda nebo plat, a to z toho důvodu, že je na zaměstnanci, jak si plnění pracovních úkolů rozvrhne.

Zahraniční cesta - soukromé cesty - postih - dovolená

Dle současné právní úpravy není zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci nařizovat, co nesmí ve svém volném čase dělat, respektive kam smí či nesmí jezdit. Máme tedy za to, že zaměstnavatel tak může zaměstnanci pouze důrazně doporučit, aby se soukromých cest do rizikových oblastí zdržel, nemůže mu však takovou cestu zakázat. Zaměstnavatel je však oprávněn zaměstnanci zrušit dovolenou, v tom případě je však povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené, tzn. dovolenou zrušil a/nebo přesunul na jiný termín. Totéž platí, je-li zaměstnanec z dovolené odvolán (např. z důvodu nedostatku

zaměstnanců, kteří uvízli na dovolené v postižených oblastech nebo se ocitli v karanténě).

V situaci, kdy se zaměstnanec vrátí např. ze soukromé zahraniční cesty, nemá lékařem nařízenou karanténu, cítí se zdravý, a zaměstnavatel by i tak z preventivních důvodů preferoval setrvání zaměstnance doma, se zaměstnavateli např. nabízí možnost zaměstnanci dočasně (např. po trvání inkubační doby) nepřidělovat práci. Pokud by k tomu došlo, zaměstnanci by náležela náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

V situaci, kdy však má zaměstnavatel podezření, že zaměstnanec není způsobilý vykonávat práci, je zaměstnavatel oprávněn požadovat, aby zaměstnanec absolvoval mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku u poskytovatele pracovnělékařských služeb.

Domácí karanténa - ne/placené volno - nemocenská

Pokud je zaměstnanci nařízena jeho všeobecným praktickým lékařem ve spolupráci s krajskou hygienickou stanicí karanténa, potom se z pohledu pracovního práva jedná o osobní překážku na straně zaměstnance. Zaměstnanci v takovémto případě bude náležet náhrada mzdy nebo platu po dobu prvních 14 dní karantény ve výši 60 % průměrného výdělku, tedy náhrada ve stejné výši jako při klasické pracovní neschopnosti zaměstnance způsobené nemocí, a to dle ustanovení § 192 odst. 2 zákoníku práce. V případě, že by karanténa trvala déle, bude zaměstnanci od 15. kalendářního dne vypláceno nemocenské Českou správnou sociálního zabezpečení.

Zatajení pobytu v zahraničí (v rizikové oblasti)

Každý zaměstnanec je dle zákoníku práce povinen dbát dle svých možností nejen o svou bezpečnost, své zdraví, ale taktéž i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání. Taktéž zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Vzhledem k výše uvedenému lze uzavřít, že zaměstnanec by měl zaměstnavatele informovat o svých cestách do rizikových oblastí a domníváme se, že zaměstnavatel je oprávněn takovéto informace po zaměstnanci požadovat. Postihnout zaměstnance, který pobyt v zahraničí zatají, se nicméně jeví vzhledem k ustanovení § 346b zákoníku práce jako obtížné. Dle tohoto ustanovení totiž zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností, které zaměstnanci vyplývají ze základního pracovněprávního vztahu, ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat. V úvahu by tak přicházela písemná výtky ze strany zaměstnavatele či případné vymáhání náhrady škody na zaměstnanci, pokud by zaměstnavateli v důsledku zatajení informací nějaká škoda vznikla, ovšem prokazování a výše této škody u soudu by bylo více než obtížné, zejména s ohledem na úmysl či nedbalost zaměstnance a otázkou je, jak by na to české soudy reagovaly. Vždy však záleží na jednotlivých okolnostech každého případu. Zatajení lyžařského pobytu lesního dělníka, který pracuje sám, se asi bude posuzovat jinak, než v případě zdravotní sestry v domově důchodců a nebo léčebně dlouhodobě nemocných, která se naopak vydala za kulturou do města, kde posléze byl hlášen vysoce nadprůměrný výskyt nakažených osob. Důrazně proto doporučujeme, se v případě pochybností obracet s žádostí o radu nejen na příslušné orgány státní správy (např. hygienické stanice), ale taktéž pro jistotu informovat zaměstnavatele o veškerých zahraničních cestách.

[TaylorWessing e|n|w|c advokáti v.o.s.](#)

U Prašné brány 1078/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 819 216
e-mail: sosna.direct@taylorwessing.com



© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Preventivní restrukturalizace – živý pes je na tom lépe než mrtvý lev](#)
- [Nález Ústavního soudu – Lhůta dvou let od narození dítěte pro uplatnění nároku na výživné a některé náklady neprovdané matce je lhůta prekluzivní \(propadná\)](#)
- [Mimořádné ředitelské volno a mimořádné vzdělávání distančním způsobem pro období epidemie onemocnění COVID-19](#)
- [Požadavek zaměstnavatele na povinné očkování svých zaměstnanců proti onemocnění COVID-19 a jeho trestněprávní souvislosti](#)
- [Aktuální rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ve věci mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví ČR regulující dopady pandemie COVID-19 v oblasti podnikání a občanského života aneb zrušení „povinného“ očkování](#)
- [Boj s epidemií prostřednictvím omezení provozoven: Sleva z nájemného a podstatné změny okolností dle německé rozhodovací praxe](#)
- [Obnovení programů COVID - Nepokryté náklady a COVID - 2021](#)
- [Povinné očkování proti COVID-19? Ano, ale jen pro určité skupiny osob](#)
- [Je nutný souhlas druhého rodiče s očkováním proti COVID?](#)
- [Očkování, přeočkování a strategie „naučit žít s virem“ z pohledu soutěžního práva](#)
- [Aktuální povinnosti při odjezdu zaměstnanců na dovolenou a návratu z ní spojené s protiepidemickými opatřeními](#)