

Koronavirus a práce z domova podrobněji

Advokátní kancelář Taylor Wessing reaguje na dotazy, které se týkají práce z domova. Home office v době pandemie koronaviru komentuje Pavel Juříčka, advokát Taylor Wessing Česká republika. Vzhledem k nedostatečné úpravě v zákoníku práce reaguje především na některé skryté problémy, které nemusí být některým zaměstnavatelům a zaměstnancům na první pohled zjevné.

Obecně o home office

I nadále platí beze změny to, co platilo i před rozšířením koronaviru v ČR. Na práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele, kam dle zákoníku práce tzv. home office spadá, se musí zaměstnavatel se zaměstnancem bez výjimky dohodnout. Jednostranně nařízený home office tak zákoník práce nepřipouští. V ideálních podmínkách je toto ujednání zohledněno již v pracovní smlouvě, ale postačí i jakákoli jiná písemná dohoda. V uplynulých dnech se ovšem home office velmi často domlouval se zaměstnanci tzv. "za pochodu" v reakci na rychle se měnící situaci. V mnoha případech chyběla písemná forma a zaměstnanci a ani zaměstnavatelé si mnohdy nebyli zcela vědomi toho, co takový home office ve skutečnosti obnáší.

Při práci z domova se na zaměstnance sice vztahuje zákoník práce, i toto však má své výjimky. Logicky se na zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, kterou si rozvrhuje a může ji tak zcela přizpůsobit svému dennímu režimu. Na zaměstnance na home office se nevztahuje ani úprava prostoje (při prostoji se jedná o přechodnou závalu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou zaměstnanec nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami), ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. V těchto situacích by zaměstnancům náležela náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku u prostojů a 60 % u nepříznivých povětrnostních vlivů. Zde je nutno zopakovat, že pandemie se nepovažuje za živelnou událost. Dále pak zaměstnanci na home office nepřísluší náhrada mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak, náhrady mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti/karantény mu však přísluší. Pokud však zaměstnanec dodrží všechna stanovená omezení spojená s karanténou/dočasnou pracovní neschopností a nebrání-li tomu jeho zdravotní stav, může po domluvě pracovat z domova i při nařízené karanténě/v době dočasné pracovní neschopnosti. V takovém případě mu náleží mzda a nikoli její náhrada (v době prvních 14 dnů nemoci či karantény), či (od 15. dne) nemocenská. V neposlední řadě zaměstnanci také nepřísluší mzda nebo náhradní volno za práci přesčas a ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Nástrahy home office

Home office v sobě skrývá i problémy, které nemusí být některým zaměstnavatelům a zaměstnancům na první pohled zjevné. Vzhledem k nedostatečné úpravě v zákoníku práce je vhodné na tato úskalí myslet již od začátku a nastavit si nejen pravidla v rámci zaměstnavatele, např. v interní směrnici upravující home office, ale adresovat alespoň některou z následujících oblastí i v dohodě se zaměstnancem, potažmo již v pracovní smlouvě. Dohoda by měla upravovat např. způsob zadávání a odevzdání práce, způsob vedení evidence pracovní doby. Důležitou částí, na kterou by se v žádném případě nemělo zapomenout, je refundace nákladů vzniklých zaměstnanci ve spojení s výkonem práce z domova. Zaměstnavatel je povinen zajistit technické vybavení (např. notebook) a uhradit

náklady na služby spojené s výkonem práce (energie, telekomunikační služby včetně internetového připojení atd.). Náklady na služby se hradí většinou paušálně (obvykle se vychází z kvalifikovaného odhadu spotřeby) a nesmí být zahrnuty do mzdy, jelikož nejsou odměnou za vykonanou práci. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout, že zaměstnanec bude používat k výkonu práce i vlastní vybavení, i za to by však měl obdržet přiměřenou (paušální) náhradu. Problémem technického charakteru, který se vyskytuje nejen při užívání soukromého počítače a nebo mobilu zaměstnance, je pak ochrana dat přenášovaných mimo pracoviště (např. napojení přes vzdálené přístupy do lokální sítě přes soukromé zařízení zaměstnance). Vzhledem k citlivosti některých informací není radno tuto otázku podcenit. Ke krádeži dat dochází prakticky denně, a to i v době pandemie. Zaměstnavatel by si měl být v neposlední řadě vědom toho, že i při práci zaměstnance z domova má povinnost zajistit bezpečnost na pracovišti. Zajištění bezpečnosti by se samozřejmě nemělo provádět pomocí kontroly přímo doma u zaměstnance, kde by docházelo k narušení soukromí. Nejčastěji se tak tato situace řeší jeho proškolením. Zaměstnavatelům se pak též doporučuje vydat vnitřní předpis, ve kterém budou obsaženy závazné postupy a upozornění na možná rizika spojená s prací z domova.

Vzniklá situace určitě bude poučením do budoucna. S ohledem na současnou situaci lze předpokládat, že díky rozšířenému povědomí o práci z domova se začne zmínka o home office objevovat v pracovních smlouvách častěji, než tomu bylo doposud. Možná, že v dohledné době dojde i k detailnější úpravě home office v zákoníku práce. Poslední takový pokus ztroskotal, spolu s připravovanou velkou novelou zákoníku práce, v roce 2017.

[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