3. 11. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

„Nařízení home office zaměstnavatelem“ v době pandemie koronaviru

Každodennímu sdělení médií, že se Česká republika nachází uprostřed tzv. druhé vlny pandemie covid-19, se v dnešní době nelze vyhnout. Vláda České republiky se snaží šíření pandemie zpomalit za pomocí zákazů, nařízení či doporučení vydávaných prostřednictvím instrumentu usnesení Vlády. Právnická, ale mnohdy také laická, veřejnost opakovaně upozorňuje na to, že nikoli všechna usnesení Vlády jsou obsahově v souladu s právním řádem České republiky.

Cílem tohoto článku je upozornit na takový nesoulad týkající se faktického „nařízení zaměstnavatelům“ umožnit zaměstnancům výkon práce z domu, jakož i na otázku výdajů zaměstnance spojených s výkonem práce z domu (v textu dále promiscue jako „home office“ nebo „práce z domu“).

Dle čl. III usnesení Vlády ze dne 26. 10. 2020 č. 1102, o přijetí krizového opatření, Váda s účinností ode dne 28. října 2020 od 00:00 hod. *„nařizuje zaměstnavatelům využívat práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vzhledem k charakteru práce a provozním podmínkám vykonávat v místě bydliště“*. Odhlédneme-li od faktické stránky věci, tedy zda je pro zaměstnance vzhledem k jejich charakteru práce a provozním podmínkám možné vykonávat práci z domu, vedla citovaná pasáž usnesení Vlády právnickou obec nutně k závěru, že takový pokyn Vlády není v souladu se zákoníkem práce.

Zákoník práce totiž ve svém ustanovení § 2 odst. 2 stanoví, že *„Závislá práce musí být vykonávána….. v pracovní době **na pracovišti zaměstnavatele**, popřípadě na jiném **dohodnutém** místě“*. Jakkoli je zřejmé již ze samotné skutečnosti, že obsah pracovní smlouvy (tedy i místo výkonu práce) je výsledkem konsenzu zaměstnance a zaměstnavatele, stanoví zákoník práce, že má-li zaměstnanec konat práci na jiném místě, než pracovišti zaměstnavatele, **musí se na tom dohodnout se zaměstnavatelem**. A contrario lze tedy dospět k závěru, **že práci z domu nemůže zaměstnavatel zaměstnanci jednostranně nařídit**. Pokud je snahou Vlády zamezit šíření covid-19 na jednotlivých pracovištích, přičemž dle dostupných statistických údajů se jedná o místo s nejpravděpodobnějším místem nákazy covid-19[1], není takový postup realizovatelný bez souhlasu zaměstnance. Vyhověl-li by zaměstnavatel usnesení Vlády a zaměstnanci jednostranně nařídil home office, bylo by takové právní jednání v rozporu se zásadou pacta sunt servanda, nebo-li smlouvy se mají dodržovat, a v takovém případě je možné změnit místo výkonu práce pouze se souhlasem zaměstnance. Pokud by zaměstnavatel nařídil jednostranně výkon práce z domu a zaměstnanec by toto odmítl, nemohlo by se dle našeho názoru jednat o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (tzv. porušení pracovní kázně) a už vůbec by z tohoto důvodu nemohl být se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr.

Výdaje zaměstnance spojené s výkonem práce z domu

Zaměstnavatelé mnohdy upravují home office ve vnitřních předpisech, a to jako jeden z benefitů pro své zaměstnance. Absence nebo nedostatečná úprava home office ve vnitřním předpisu zaměstnavatele může vést k neochotě zaměstnanců home office čerpat. Zaměstnancům totiž výkonem práce z domu zpravidla vznikají další náklady – za energii, připojení k internetu, opotřebení

vlastních věcí atp. Právě otázka kompenzace výdajů zaměstnance na výkon z práce z domu je dle našeho názoru opomíjenou, neboť „home office je přeci benefit pro zaměstnance“ .

Zákoník práce přitom v § 2 odst. 2 stanoví, že *„závislá práce musí být vykonávána ……**na náklady** a odpovědnost **zaměstnavatele***“. Dle § 151 zákoníku práce je pak zaměstnavatel *„povinen poskytnout zaměstnanci- není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak*[2]*, **náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce**…*“ Dle § 190 zákoníku práce sice platí, že *„**Sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky**, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance**, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek***“. Uplatnění § 190 zákoníku práce však v praxi často může narážet na nečinnost zaměstnavatele k tomu, aby výši náhrady za opotřebení nástrojů zaměstnance se zaměstnancem sjednal, stanovil nebo určil.

V české legislativě je úprava home office obsažena v § 317 zákoníku práce. Otázku výdajů zaměstnance spojených s výkonem práce z domu však tato úprava neřeší. De lege ferenda se proto aktuálně nabízí, a to více než kdykoliv dříve, aby zákonodárce, zejména v oblasti výdajů na výkon práce z domu, přistoupil k novelizaci § 317 zákoníku práce. Absence zákonné úpravy totiž v praxi vede k tomu, že zaměstnavatelé zákoník práce tiše obchází a zaměstnancům žádnou náhradu nákladů spojených s výkonem práce z jejich domova nehradí – například právě s odůvodněním, že se jedná o benefit. Nutno však v praxi podotknout, že zaměstnanci toto tolerují, protože sami považují home office za jistý druh benefitu. Mnozí zaměstnavatelé dávají též podepisovat zaměstnancům prohlášení, že zaměstnanec nenárokuje jakoukoli kompenzaci za opotřebení pomůcek (např. počítač, tiskárny, nábytek), ale též za spotřební materiál či energie a další média (internet, elektrická energie, papíry, voda, toner do tiskárny, mobilní telefon apod.). Takový postup je však jednoznačně v rozporu se zákoníkem práce. Podle ustanovení § 4a zákoníku práce platí, že vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

I pokud však zaměstnavatel náklady kompenzuje, bývá v praxi často obtížné jejich vyčíslení. Pokud zaměstnanec využívá k výkonu práce například vlastní počítač, mohou mít počítače různou pořizovací hodnotu a též kompenzace za jejich opotřebení může být různá. Totéž platí, pokud jde o ceny energií, ceny internetového připojení apod. Pokud se zaměstnavatel rozhodne kompenzovat náklady paušální částkou, je zřejmé, že některý zaměstnanec musí být finančně zvýhodněn oproti jiným zaměstnancům. Pokud se zaměstnavatel rozhodne kompenzovat náklady ve vyšší částce než skutečně zaměstnancem vynaložené, nemusí tyto výdaje uznat finanční úřad, protože nekryjí skutečné výdaje zaměstnance, pokud budou náklady nižší, může to být naopak rizikové v případě kontroly ze strany inspektorátu práce. Z našich zkušeností však kontrola výše hrazených nákladů zaměstnavatelem nebývá často předmětem kontrol.

Závěrem ještě poukazujeme na skutečnost, že pokud zaměstnanec vykonává práci z domova či jiného dohodnutého místa mimo pracoviště zaměstnavatele, zaměstnavatel stále odpovídá za zajištění bezpečnosti práce, což však bývá v praxi opomíjeno.

Závěr

Usnesení Vlády České republiky ze dne 26. 10. 2020 č. 1102 sice v zásadě zaměstnavatelům nařizuje, aby zaměstnancům umožnili výkon práce z domu, k takovému jednání však zaměstnavatel nemůže bez souhlasu zaměstnance přistoupit.

Dále pokud jde o otázku kompenzace nákladů spojených s home office (prací z domova), zákonodárce by měl dle našeho názoru přistoupit k novelizaci zákoníku práce a zejména upravit způsob, jakým budou zaměstnavatelé hradit svým zaměstnancům hradit výdaje

spojené s prací na home office. V současné době je právní úprava zákoníku práce ohledně výkonu práce z domova nedostatečná a v praxi způsobuje její aplikace problémy. Novelizace nabývá na významu obzvláště v současné době, kdy se řada zaměstnavatelů snaží využívat home office z důvodu zamezení šíření pandemie, stejně jako z důvodu úspory finančních nákladů.

Při využívání home office by zaměstnavatelé neměli zapomenout též na dodržování bezpečnosti práce na pracovišti a důsledné proškolení zaměstnanců v této oblasti. Výkon práce z domu totiž nezbavuje zaměstnavatele odpovědnosti za případné pracovní úrazy.

JUDr. Irena Valíčková, MBA,
advokátka

Mgr. Marek Němeček,
právník

Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

Valíček & Valíčková, advokátní kancelář

Nám. Svobody 87/18
602 00 Brno

Tel.: 603 822 267
Tel.: 607 270 689

2020 právnická firma roku
DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ

[1] Srov. např. ÚZIS: Vývoj počtu diagnostikovaných osob s COVID-19 žijících v ČR dle sociálního prostředí a pravděpodobného místa nákazy v roce 2020 k dispozici >>> zde.

[2] Pro úplnost dodáváme, že zákoník práce výluku ve vztahu k náhradě výdajů na výkon práce z domu nestanoví.

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe