27. 2. 2017

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

Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 5. díl

Projednávání koncepční novely zákoníku práce v Poslanecké sněmovně PČR pokračuje s tím, že předkladatel novely stále počítá s nabytím účinnosti od 1. 7. 2017 (resp. 1. 1. 2018, pokud jde o změny týkající se dovolené).

V předchozích částech našeho seriálu jsme se věnovali novému institutu vrcholového řídícího zaměstnance,[1] omezení jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci,[2] dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr[3] a nové úpravě dovolené.[4]

V této části se budeme věnovat velmi kritizované otázce home office – výkonu práce zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele.

V příštím díle (6. část) se podíváme blíže na aktuální stav projednávání novely a na některé pozměňovací návrhy, které byly vzneseny, včetně zvýšení minimální výměry dovolené na 5 týdnů pro zaměstnance v soukromé sféře.

5. část – Práce z domova (home office)

Zákoník práce v současnosti upravuje otázky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pouze v § 317 ZP, který se dotýká tzv. domáckých zaměstnanců. Toto ustanovení tedy dopadá pouze na zaměstnance, se kterými je při práci mimo pracoviště zaměstnavatele současně sjednáno, že si sami rozvrhují pracovní dobu. V praxi tedy toto ustanovení dopadá pouze na malou část zaměstnanců pracujících z domova, jelikož v drtivé většině zaměstnavatelé požadují, aby i z domova zaměstnanec pracoval ve stanovené pracovní době. Pro tyto zaměstnance ale v současnosti žádná právní úprava není.

Novela zákoníku práce má tento stav změnit úpravou § 317 tak, že v něm mají být obsažena nová obecná pravidla pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele s tím, že dosavadní úprava pro domácké zaměstnance bude s drobnými úpravami přesunuta do § 317a ZP. Přestože tato pravidla nezahrnují pouze práci z domova, ale i jakoukoliv jinou práci konanou z jiného místa než je pracoviště zaměstnavatele (s výjimkou pracovních cest), budeme se níže zaměřovat zejména právě na práci z domova (home office).

Nová právní úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele dle § 317 ZP se nebude aplikovat v případech, kdy je práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána pouze výjimečně. Není již však

definováno, co se rozumí výjimečnou prací mimo pracoviště. Podle našeho názoru není v tomto rozhodná ani tak četnost případů, kdy dochází k práci mimo pracoviště, jako spíše pravidelnost a předpoklad opakování této situace. Výjimečnou prací z domova tak bude situace, kdy zaměstnanec bude o práci z domova žádat kdykoliv při onemocnění dítěte, přestože k tomu může docházet i několikrát do měsíce. Naopak, pokud bude dohodnuto, že zaměstnanec může jednou měsíčně v pátek pracovat z domova, již se o výjimečnou práci jednat nebude a pravidla § 317 ZP se uplatní.

Podmínky výkonu práce z jiného místa

Dle novely by podmínky práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele měly být sjednány v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ). Už v této části ovšem přichází první sporná otázka, tedy zda je tuto dohodu o podmínkách práce mimo pracoviště zaměstnavatele opravdu nutné mít sjednánu pouze v pracovní smlouvě (nebo DPP či DPČ) a není možné toho ujednání učinit např. v rámci samostatné písemné dohody.

Nelze předpokládat, že smyslem novely bylo vyloučit stávající zaměstnance s již uzavřenou pracovní smlouvou, a proto by mělo být v pořádku, pokud by dohoda o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele byla učiněna alespoň v rámci formálního dodatku pracovní smlouvy zaměstnance. V každém případě platí, že pokud se nebude jednat o pouze výjimečnou (ad hoc) práci mimo pracoviště, **musí být tato dohoda vždy písemná**.

Novela tak v tomto směru významně omezí jak dosavadní možnost dohodnout se se zaměstnancem na výkonu práce z domova pouze ústní cestou, tak možnost jednostranné úpravy podmínek výkonu práce z domova prostřednictvím vnitřních předpisů zaměstnavatele (opět s výjimkou výjimečné práce mimo pracoviště). Zaměstnavatelům se tak zvýší spojená administrativa, kdy již nebude postačovat upravit vnitřním předpisem možnost výkonu práce z domova obecně pro všechny zaměstnance (nebo určité skupiny zaměstnanců) a stanovit k tomu podmínky, ale zřejmě bude nutné **s každým individuálním zaměstnancem sjednat písemnou dohodu** (bude-li se jednat o pravidelnou práci z domova). Vnitřním předpisem tak budou moci být nadále upraveny pouze podmínky pro výjimečný (ad hoc) výkon práce z domova. Pokud by byl případně vnitřní předpis smluvně označen za součást dohody (pracovní smlouvy či DPP nebo DPČ), tak by i jeho změna byla podmíněna souhlasem a novou písemnou dohodou se zaměstnancem.

Nicméně, jak jsme uváděli v úvodu, navrhovaná úprava § 317 ZP se vztahuje na jakoukoliv práci, kterou zaměstnanec vykonává mimo pracoviště zaměstnavatele nikoliv jen výjimečně. Tato změna tedy může ve výsledku dopadnout na širokou škálu činností, kterou dnes zaměstnanci vykonávají bez nutnosti jakékoliv specifické (a hlavně písemné) dohody. Zákoník práce totiž obecně zaměstnavateli neumožňuje, aby zaměstnanci nařídil výkon práce mimo své pracoviště – dle § 2 odst. 2 ZP totiž platí, že závislá práce je vykonávána **na pracovišti zaměstnavatele**, popřípadě na jiném **dohodnutém** místě. Pro takovou dohodu ale doposud postačovala pouze ústní či dokonce konkludentní forma.

Půjdeme-li tedy do důsledků navrhovaného znění novely, bude nutné například v situaci, kdy zaměstnanec recepce má odnést ke konci každého pracovního dne odesílané zásilky na poštu (což je nepochybně výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele), tuto práci z jiného místa a její podmínky sjednat písemně v pracovní smlouvě (resp. DPP či DPČ). Pokud by zaměstnavatel se zaměstnancem toto nesjednal písemně, může zaměstnanec takový nikoliv jen výjimečný výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele zřejmě odmítnout a zaměstnavatel se také může dopouštět správního deliktu porušení povinností při změnách pracovního poměru dle zákona o inspekci práce (s teoretickou pokutou až 2 mil. Kč). Toto je sice do jisté míry krajní případ, ale stejně by tato novela dopadla například na obchodní zástupce, se kterými by taktéž bylo nutné práci mimo pracoviště zaměstnavatele (tedy objíždění potenciálních zákazníků) a její podmínky **písemně sjednat v**

pracovní smlouvě. Výše uvedené platí za předpokladu, že k výkonu práce dochází v rámci sjednaného místa výkonu práce (kdy se nejedná o pracovní cestu), nicméně i práce mimo sjednané místo je podmíněná dohodou se zaměstnancem o vysílání na pracovní cesty (která je obvyklou součástí pracovních smluv, byť ani písemná forma není povinná). Toto jistě není cílem navrhovaného znění, ale pouze nezamýšleným důsledkem rozšíření aplikace § 317 ZP na jakoukoliv práci mimo pracoviště zaměstnavatele za současné nutnosti písemné dohody.

Povinnost písemné dohody v rámci pracovní smlouvy při pravidelném výkonu práce z domova pak může vést také k omezení možností zaměstnavatele tento režim jednostranně změnit nebo dokonce ukončit, ať již v podobě stanovení určitých podmínek vnitřním předpisem nebo výpovědí či odstoupením od dohody o práci z domova coby součásti pracovní smlouvy. Pokud totiž novela požaduje sjednání podmínek práce z domova, tak by to mělo dopadat na všechny podmínky. A je otázkou, zda by byly splněny zákonné požadavky, pokud by v pracovní smlouvě bylo pouze odkázáno na podmínky stanovené jednostranně zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu, respektive pokud by byl vnitřní předpis označen jako součást pracovní smlouvy. I kdyby tím byly zachovány formální požadavky novely (ačkoliv vnitřní předpis není podepisován zaměstnancem), nepochybně by to vedlo k tomu, že by jakákoliv změna vnitřního předpisu (podmínek práce z domova) byla podmíněna souhlasem a novou písemnou dohodou se zaměstnancem. Ještě komplikovanější situace může nastat ohledně ukončení sjednané práce z domova. Je totiž otázkou, zda vůbec může být dohoda o práci z domova jakožto součást pracovní smlouvy jednostranně ukončena.

Nechceme malovat čerta na zeď, ale v minulosti již došlo k vytvoření obdobného problému, a to v souvislosti s odstupováním od konkurenční doložky, kdy Nejvyšší soud také – dosti překvapivě s ohledem na text zákoníku práce – tuto možnost prakticky vyloučil. Každopádně doposud bylo běžné, že si zaměstnavatelé v rámci vnitřního předpisu stanovili či v dohodě se zaměstnancem sjednali možnost výkon práce zaměstnance z domova svým jednostranným rozhodnutím ukončit a uchovali si tak určitou flexibilitu pro případ, že by s prací zaměstnance z domova nebyli spokojeni. Nevidíme důvod na tom cokoliv měnit, ale s ohledem na požadavek novely to může být v budoucnosti sporné. Jedinou jednoznačnou možností je sjednávání dohod o práci z domova (coby benefitu) na dobu určitou, kdy se zaměstnavatel bude moci vždy rozmyslet, zda zaměstnanci nabídne dohodu na další období a pokud k dohodě nedojde, bude zaměstnanec povinen dále vykonávat práci z pracoviště zaměstnavatele.

Náklady práce z domova

Novela zákoníku práce počítá také s bližší úpravou náhrady nákladů, které zaměstnanci při práci z domova vzniknou. Nejprve je nutné říci, že povinnost hradit zaměstnanci náklady, které mu vzniknou při práci z domova, není novinkou, ale již nyní lze tuto povinnost zaměstnavatele dovodit z obecné povinnosti nést náklady spojené s výkonem práce (viz § 2 odst. 2 ZP) a zákazu jejich přenášení na zaměstnance. I přes to je ale novela silně kritizovaná, protože se jednoznačný požadavek na úhradu nákladů může obrátit proti samotným zaměstnancům.

Dle novely je zaměstnavatel povinen hradit náklady **spojené s komunikací mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a další náklady, které zaměstnanci při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele vzniknou**. Zakazuje se přitom, aby tyto náhrady byly zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. Toto má naopak umožnit jeden z pozměňovacích návrhů načtený k novele. Jiný pozměňovací návrh pak akcentuje povinnost nahradit pouze uplatněné náklady (tím naznačuje zaměstnancům, že pokud chtějí benefit v podobě home office, nemají náklady vůbec chtít).

Novela dále počítá s možností sjednat paušální náhradu nákladů, ale pravděpodobně opět písemně v

rámci pracovní smlouvy (což je rozdíl oproti stávající úpravě, kde o paušalizaci nákladů může zaměstnavatel rozhodnout jednostranně – viz § 182 ve spojení s § 151 ZP).

Problém ovšem může vznikat při snaze určit, jaké náklady zaměstnanci při výkonu práce z domova vlastně vznikají, respektive je odlišit od nákladů, které by zaměstnanci vznikly i tak (a tedy nejsou s prací z domova přímo spojeny) s tím, že z povahy věci platí, že náklady musí primárně prokázat zaměstnanec. Příkladem může být namátkou internetové připojení, které již zaměstnanec bude mít zřízeno předtím, než začne s prací z domova. Když pak bude toto internetové připojení využívat, nebudou mu vznikat žádné další náklady, které by jinak nevynaložil. Je tedy sporné, zda zaměstnanec může náklady na internetové připojení (případně poměrnou část) uplatňovat u zaměstnavatele.

Obdobné je to pak v případě služeb souvisejících s užíváním bytu či domu (elektřina, topení, vodné a stočné apod.). Zde může docházet při práci z domova k určitému navýšení nákladů (zaměstnanec by jinak doma přes pracovní dobu nesvítil a netopil), ale i tak bude velmi sporné určovat přesnou výši takových nákladů (zejména když se zaměstnancem žije v domácnosti více osob).

Z tohoto pohledu bude stejně problematické provést paušalizaci takových náhrad, které samozřejmě musí **odpovídat reálně vynaloženým nákladům ze strany zaměstnance**. Je tedy pravděpodobné, že zejména v případě vyšších částek budou po zaměstnavateli finanční úřady požadovat po zaměstnavateli prokázání, že poskytovaná paušální výše náhrad odpovídá reálným nákladům zaměstnance, jinak mohou zaměstnavateli doměřit daň z příjmů. Náhrada nákladů totiž zdanění ani povinným odvodům nepodléhá a zaměstnavatelé tak budou mezi dvěma mlýnskými kameny – inspekce práce po nich budou požadovat úhradu nákladů v co nejvyšší míře, finanční úřady mohou mít naopak opačný přístup.

Zaměstnanec se nároku na náhradu nákladů nemůže podle obecně platného ustanovení § 346c ZP vzdát (ani již vzniklých, ani do budoucna). Novela však výslovně uvádí, že povinnost hradit náklady (stejně jako povinnost sjednat písemně další podmínky práce z domova, respektive plnit další související povinnosti, zejména zajistit kontakt s ostatními zaměstnanci) nemá platit v případě výjimečného výkonu práce z domova. Podle našeho názoru ale nelze říci, že v případě výjimečné práce z domova nebo jiného místa nemusí zaměstnavatel uhradit náklady, které zaměstnanci vzniknou, jelikož se stále aplikuje základní princip závislé práce (výkon na náklady zaměstnavatele). V tomto směru je opět navrhované znění poměrně zavádějící.

Domníváme se, že zaměstnavatel může vyhlásit dobrovolný benefitní program home office pouze pro ty zaměstnance, kterým i při obvyklém výkonu práce z domova žádné náklady nevzniknou. Máme za to, že se nejedná o rozpor se zákonem, porušení dobrých mravů nebo jinak nepřípustné jednání. Zejména je nutné si totiž uvědomit, že i když z povahy věci přítomnost zaměstnance doma vede k dalším nákladům, nemusí jít takové náklady k tíži zaměstnance, například pokud zaměstnanec bydlí u rodičů, kteří po něm nepožadují příspěvek na náklady domácnosti nebo konkrétní kompenzaci vzniklých nákladů. V této souvislosti je přitom nutné si uvědomit, že zaměstnavatel nemá možnost kontroly, za jakých podmínek zaměstnanec bydlí. Pochopitelně by měl zaměstnavatel v rámci daného programu i deklarovat, že pokud by zaměstnanci nějaké náklady vznikly, tak by je v souladu s požadavky zákoníku práce uhradil, což by nicméně vedlo k ukončení účasti zaměstnance v programu. I zde by opět platilo, že pokud se nebude jednat o jen výjimečnou práci z domova, musí tyto podmínky být sjednány v pracovní smlouvě a to včetně případných podmínek pro ukončení práce z domova zmíněných výše.

Kontakt s ostatními zaměstnanci

Novela zákoníku práce dále navrhuje povinnost pro zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnancům

vykonávajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Zaměstnavatelé tedy budou povinni zaměstnanci umožnit na jeho žádost se pravidelně osobně setkávat s ostatními zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele. Máme za to, že se to může v praxi týkat jen zaměstnanců, kteří pracují z domova více méně každý den (i kdyby pracovali z domova třeba 4 dny v týdnu, je možné, aby se zbývající jeden den setkávali s ostatními).

Dle současného navrhovaného znění se ovšem jedná spíše jen o deklaraci, jejíž praktická vymahatelnost bude velmi nízká (neměl by hrozit například postih za správní delikt). Navíc není vůbec jasné, jakým způsobem by reálně mělo takové setkávání probíhat, jelikož zaměstnavatel není oprávněn ostatním zaměstnancům nařídit, aby se zaměstnancem pracujícím z domova trávili čas mimo pracovní dobu (setkávání v pracovní době si pak lze představit v rámci speciálních příležitostí jako setkání zaměstnanců nebo např. oslavy narozenin zaměstnance, pokud je zaměstnavatel v pracovní době připouští). Z novely ani nevyplývá, že by měl zaměstnavatel hradit cestu zaměstnance na pracoviště za ostatními zaměstnanci. Je ale vhodné předcházet problémům a již v podmínkách práce z domova sjednat, že zaměstnanec o kontakt nežádá.

Vybavení pro práci z domova

Novela zákoníku práce současně navrhuje stanovit, že v případě práce s využitím sítě elektronických komunikací (e-mail, internetové připojení) je zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení (tedy poskytnout zaměstnanci počítač nebo notebook s potřebným software), pokud zaměstnanec nevyužívá svá zařízení. Zaměstnavatel je také v rámci poskytnutí programového vybavení povinen zajistit ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (tedy prostřednictvím sítě internet).

Naproti tomu se zaměstnanci stanoví povinnost počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem práce. Případné dokumenty a data, které u sebe doma využívá k výkonu práce, by tedy měl zabezpečit minimálně tak, aby k nim neměly přístup třetí osoby, a to včetně osob žijících s ním ve společné domácnosti. Tato pravidla lze odvodit již nyní z obecných povinností zaměstnance.

Domáčtí zaměstnanci

Specifický režim má být i nadále zachován u domáckých zaměstnanců, tedy takových zaměstnanců, kteří vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele, a současně je s nimi sjednáno, že si sami rozvrhují pracovní dobu. Tento režim se používá obvykle u prací, které jsou hodnoceny na základě výkonu zaměstnance (např. různé jednoduché manuální práce vykonávané z domova), kdy zaměstnavateli nenáleží na tom, kdy je práce vykonávána.

U těchto zaměstnanců se pak neuplatní úprava rozvržení pracovní doby, nenáleží jim příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí či o sobotách a nedělích a nepřísluší jim náhrada mzdy při jiných osobních překážkách v práci, s výjimkou dočasné pracovní neschopnosti.

Pro účely poskytování náhrady mzdy po dobu pracovní neschopnosti platí pro zaměstnance rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely určit.

Závěr

Přestože proklamovaným cílem novely zákoníku práce je snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů a vyšší flexibilita pracovního práva, u navrhované úpravy práce z domova či obecně práce z jiného místa než pracoviště zaměstnavatele zůstal tento cíl nenaplněn. Některé pochybnosti

a nové povinnosti uložené zaměstnavatelům mohou naopak vést k tomu, že práce z domova (která je zaměstnanci obvykle vnímána jako benefit) bude naopak méně využívána, když zaměstnavatelé budou mít strach z případných sporů se zaměstnanci nebo postihů ze strany státních orgánů.

JUDr. Jaroslav Škubal,
partner

Mgr. Daniel Vejsada,
advokát

PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111
Fax: +420 224 235 450
e-mail: prague@prkpartners.com

2016 právnická firma roku

WINNER EUROPE AWARDS CHAMBERS 2016

[1] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 1. díl, dostupné na www, k dispozici

>>> zde.
[2] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 2. díl, dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[3] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 3. díl, dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[4] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 4. díl, dostupné na www, k dispozici >>> zde.

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

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti
- Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků
- K výpovědní době
- Organizační důvody jako univerzální způsob pro ukončení pracovního poměru