10. 11. 2020

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

Práce z domova pohledem zákoníku práce

Letošní situace ohledně pandemie COVID-19 přinesla (byť nedobrovolně) velkou popularitu práci zaměstnanců z domova. Vzhledem k překotnému vývoji situace v březnu letošního roku se ovšem práce z domova často zaváděla velmi rychle a bez řádného nastavení, natož formálního ukotvení ve smlouvách či vnitřních předpisech.

Zaměstnavatelé by tak před dalšími případnými vlnami více či méně nucené práce z domova měli správnému nastavení podmínek práce z domova věnovat pozornost, aby se vyhnuli jak sporům se zaměstnanci, tak případným nepříjemnostem při kontrolách ze strany inspektorátu práce nebo finančního úřadu, potažmo pokud dojde k pracovnímu úrazu v době výkonu práce z domova.

Zavedení práce z domova

Forma, jakou lze zavést práci z domova, záleží zejména na tom, zda bude práce z domova pouze benefitem pro zaměstnance (na jeho žádost) nebo zda bude moci zaměstnavatel zaměstnanci výkon práce z domova také nařídit.

Bude-li se jednat pouze o benefit pro zaměstnance, tedy o situaci, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci výkon práce z domova nařídit, lze podle našeho názoru tento benefit a jeho podmínky zavést pouze vnitřním předpisem zaměstnavatele, aniž by bylo nutné sjednávat dohody s individuálními zaměstnanci. Pokud si zaměstnanec požádá o výkon práce z domova podle takového vnitřního předpisu, zaváže se tím současně dodržovat podmínky, které jsou tímto vnitřním předpisem stanoveny.

Pokud chce mít zaměstnavatel možnost zaměstnanci výkon práce z domova nařídit, musí uzavřít se zaměstnancem individuální dohodu. Bude-li v rámci tohoto ujednání docházet také ke změně sjednaného místa výkonu práce, bude nutné takovou dohodu považovat za dodatek k pracovní smlouvě, což znamená, že se pro doručování návrhu takové dohody a její akceptace uplatní pravidla § 334 a násl. zákoníku práce. Dle § 335 zákoníku práce nelze takovou dohodu (která je dodatkem k pracovní smlouvě) uzavřít prostřednictvím výměny e-mailových zpráv s prostými elektronickými podpisy (s ohledem na požadavky elektronického doručování). Pokud by ovšem ke změně (rozšíření) místa výkonu práce nedocházelo, nespadne podle našeho názoru takové dohoda po důležité pracovněprávní písemnosti uvedené v § 334 odst. 1 zákoníku práce a proces jejího uzavření bude flexibilnější.

Pro úplnost uvádíme, že podle některých názorů je nutná písemná (papírová) dohoda o práci z domova mimo sjednané místo výkonu práce nutná i v případě, že se jedná o benefit zaměstnance.

Práce z domova nebo jiného místa

Základní otázkou, kterou si je nutné při zavádění práce z domova odpovědět, je také to, zda bude zaměstnavatel zaměstnancům umožňovat vykonávat práci pouze z jejich domova jakožto jediného a přesně určeného místa, nebo jim poskytne větší volnost a umožní jim práci vykonávat z jakéhokoliv místa dle jejich volby (či okruhu míst), a to třeba včetně výkonu práce ze zahraničí.

Zejména výše zmíněný flexibilnější přístup může ovšem být problémový z pohledu zajištění bezpečnosti a zdraví při práci, za což zaměstnavatel nese odpovědnost i v situaci, kdy zaměstnanec koná práci z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (zejména také stále odpovídá za pracovní úrazy a nemoci z povolání, pokud k nim dojde při práci nebo v úzké souvislosti s ní). Zaměstnavatel by tak měl po zaměstnanci stále vyžadovat, aby práci konal v podmínkách, které odpovídají požadavkům bezpečné práce. V případě práce s počítačem by měl zaměstnavatel stále požadovat, aby tato práce byla konána u vhodného kancelářského stolu s vhodnou kancelářskou židlí a ne např. u nevyhovujícího stolku kavárny či terasy na chatě zaměstnance. Pokud by totiž zaměstnanec konal práci na takto nevyhovujícím pracovním místě dlouhodobě, může to vést ke zdravotním problémům u zaměstnance a nelze pak vyloučit vznesení nároků vůči zaměstnavateli na kompenzaci. Současně nelze vyloučit, že v případě práce z kavárny či jiného veřejného místa může jednodušeji dojít ke zneužití důvěrných informací zaměstnavatele, ať již nepozorností zaměstnance nebo zneužitím veřejně přístupné wi-fi sítě.

Lze tedy říci, že extrémně flexibilní přístup, kdy je zaměstnancům umožněno pracovat zcela odkudkoliv a bez specifických požadavků na uspořádání takového pracoviště, může být rozporný zejména s povinnostmi zaměstnavatele v oblasti BOZP. Doporučujeme proto se práci z domova omezit spíše na konkrétní domácí pracoviště (specifikované zaměstnancem).

Náklady zaměstnanců

Jednou ze základních zásad pracovního práva je, že závislá práce je vykonávaná na náklady zaměstnavatele. Zaměstnanec by tak neměl nést ze svých prostředků zvýšené náklady spojené s tím, že namísto pracoviště zaměstnavatele vykonává práci z domova či jiného místa, a to i přesto, že zákoník práce problematiku nákladů zaměstnance spojených s výkonem práce z domova výslovně neřeší.

Aby ovšem zaměstnanci vznikl vůči zaměstnavateli nárok na úhradu případných nákladů, musí je zaměstnavateli vyčíslit a také doložit. Musí se také jednat o náklady, které vynaložil přímo zaměstnanec, nikoliv jiná osoba, byť žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti. Zejména náklady na elektrickou energii, vytápění či vodu v domácnosti zaměstnance jsou tak z tohoto pohledu prakticky neuplatnitelné, jelikož zaměstnanec obvykle nebude schopen vyčíslit (natož pak doložit), jaká část z těchto nákladů vznikla skutečně z důvodu výkonu práce z domova.

Případnou kompenzaci nákladů si nicméně dokážeme představit např. v situaci, kdy si zaměstnanec kvůli výkonu práce z domova zřídí internetové připojení, které doposud neměl, a bude jej využívat výlučně k výkonu práce. Takovým nákladem mohou být také náklady spojené s pracovními telefonními hovory, pokud by je zaměstnanec z domova prováděl ze svého zařízení - toto je ale již dnes obvykle odbouráno tím, že zaměstnanec má k dispozici služební mobilní telefon hrazený zaměstnavatelem.

Dle dosavadních stanovisek finanční správy pak náklady spojené s výkonem práce z domova nelze ani paušalizovat (to neplatí jen u nákladů souvisejících s používáním vlastního vybavení, například počítače nebo kancelářského vybavení). Obecně navíc nelze paušalizaci nákladů považovat za jejich určení odhadem, ale jen za průměrování doložených nákladů za určité období s tím, že by mělo následně docházet k průběžné kontrole, zda paušalizované náklady odpovídají skutečnosti. Lze tak shrnout, že poskytování paušálních náhrad nákladů je v případě práce z domova relativně rizikové, a to z pohledu případných kontrol finančních úřadů, které může „dráždit“ výhodný daňový režim náhrady nákladů.

Podle našeho názoru pak je možné, aby v případě práce z domova jako benefitu byla tato práce z domova umožněna pouze zaměstnancům, kterým s tímto výkonem práce nevzniknou žádné zvýšené

náklady, a tedy mají např. dostatečné internetové připojení, které je k výkonu práce potřebné.

Bezpečnost a ochrana zdraví

Jednou z nejvíce problematických otázek v rámci výkonu práce z domova či jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele je nepochybně právě zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví, přestože se jí obvykle nevěnuje příliš velká pozornost, a to i s ohledem na skutečnost, že z domova pracují především zaměstnanci pracující z kanceláře, kdy naštěstí rizika závažných úrazů nejsou vysoká. Povinnosti zaměstnavatele v této oblasti se totiž vztahují i na práci z domova, byť je samozřejmě z povahy věci jasné, že některé činnosti nebude možné vykonávat. Zaměstnavatel se tak například nemůže dožadovat, aby mohl v obydlí zaměstnance provádět prověrku naplnění požadavků BOZP (případně jen se souhlasem zaměstnance).

Před zahájením práce z domova je tak zejména nutné zaměstnance poučit o tom, jaká jsou případná specifická rizika spojená s výkonem práce z domova a proškolit je na vhodné uspořádání a nastavení pracovního místa a pracovního prostředí. Pro kontrolu naplnění těchto podmínek lze pak např. po zaměstnanci požadovat, aby předložil fotografii svého domácího pracovního místa a aby veškerou svou práci vykonával výlučně z daného místa.

Stejně tak by měl zaměstnavatel poučit zaměstnance v souvislosti s případnými pracovními úrazy. Zaměstnanec by tak měl být poučen o prvním pomoci v souvislosti s běžnými úrazy a také s postupem, jak takový pracovní úraz ohlásit a zadokumentovat (i s ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel nemůže provádět šetření v bytě zaměstnance).

O tom, že zaměstnavatel proškolil zaměstnance na rizika související s výkonem práce z domova, je pak vhodné sepsat písemný záznam pro účely pozdějšího prokázání.

Řešení problémů se zaměstnanci

Práce zaměstnance z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnance klade zvýšené nároky na samostatnost zaměstnance při výkonu práce a také na vedoucí zaměstnance v tom, aby si své zaměstnance udrželi pod kontrolou, i když nejsou na standardním pracovišti. Je nepochybně obtížnější v této situaci řešit případná porušení povinností či neuspokojivé výsledky zaměstnance, potažmo i zapracování nově přijatého zaměstnance.

V případě problémů s pracovními výsledky může zaměstnavatel zaměstnanci uložit, aby vypracovával přehledy vypracovaných pracovních úkolů či čas strávený jednotlivými činnostmi. Samozřejmostí je pak požadovat, aby byl zaměstnanec dostupný po celou pracovní dobu na přiděleném služebním mobilním telefonu a v přiměřené době reagoval na e-mailové zprávy (samozřejmě, s přihlédnutím k pracovnímu vytížení). V souvislosti s pracovní dobou je vhodné zmínit, že dle našich zkušeností platí standardní pracovní doba i pro práci z domova a zaměstnanci pracující z domova tak nespadnou pod úpravu § 317 zákoníku práce, který upravuje tzv. domácké zaměstnance, kteří si sami rozvrhují svou pracovní dobu.

Pokud by k napravení zaměstnance nedošlo, měl by zaměstnavatel přistoupit ke zrušení práce z domova a požadovat přítomnost zaměstnance na pracovišti (je-li to možné). Proto doporučujeme, aby v podmínkách práce z domova bylo vždy stanoveno právo zaměstnavatele povolat zaměstnance k výkonu práce zpět na pracoviště s okamžitou účinností (od následujícího pracovního dne), a to ideálně bez nutnosti konkrétního důvodu (pochopitelně právo povolat zaměstnance na standardní pracoviště je vhodné nastavit i pro případy, kdy to je nutné z provozních důvodů, např. v případě nečekaného jednání či jiné výjimečné události).

Poté už lze pracovní nedostatky zaměstnance řešit standardními prostředky, tedy upozorněním na

možnost výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo výzvou k odstranění neuspokojivých výsledků dle § 52 písm. f) zákoníku práce a detailnějším dohledem na výkonem práce na pracovišti.

Závěr

Nastavení práce z domova je nutné nepodcenit, aby se zaměstnavatel nevystavil riziku sporů se zaměstnanci. Stejně tak je nutné pamatovat na zajištění bezpečnosti práce, aby nehrozily pokuty ze strany inspekce práce či spory s pojišťovnou v případě pracovního úrazu.

JUDr. Jaroslav Škubal,
partner

Mgr. Daniel Vejsada,
advokát

P / R / K

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

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

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

Další články:

- Dva problémy s pracovní pohotovostí
- Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce
- Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí
- Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost
- Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj
- Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky
- Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026
- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026