12. 2. 2015

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

Zaměstnávání „domáckých“ zaměstnanců

Závislá práce je terminologický pojem, který určuje, zda se na výkon práce určité osoby bude vztahovat základní pracovněprávní předpis, kterým je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Jak je to s tzv. domáckými zaměstnanci? Jde o zaměstnance vykonávající závislou práci nebo na ně ustanovení zákoníku práce vůbec nedopadá?

SPOLEČNÁ ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ
JUDr. Miloslav Petržela
JUDr. Ludvík Ševčík
JUDr. Vladimír Kristýn
JUDr. Kárim Titz
Mgr. Petr Kubica
JUDr. Daniel Ševčík, Ph.D.
Mgr. Václav Rožec
JUDr. Ludvík Ševčík, ml.
JUDr. Martin Machač

VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

Ustanovení § 2 zákoníku práce poskytuje jednoznačnou definici závislé práce. Podle tohoto ustanovení je závislou prací práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Odstavec 2 téhož ustanovení pak stanoví podmínky výkonu závislé práce, kdy závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat či odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě.

Poslední podmínka závislé práce, tedy výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě, dopadá právě na tzv. domácké zaměstnance (v praxi též známo pod pojmem tzv. telework či teleworking). Jak již název napovídá, jde o terminologický pojem z anglického slova „teleworking“, který znamená práce na dálku či práci z domu. Expanze informačních technologií nejen do běžného života, ale též samozřejmě do pracovněprávních vztahů, s sebou v dnešní době přináší pro zaměstnance i zaměstnavatele velké změny. Tato změna se týká právě i signifikantního dopadu na jednu z podmínek závislé práce, a to právě přítomnost zaměstnance na pracovišti. Dnešní technologie, všudypřítomnost internetového připojení a velký rozmach komunikačních prostředků vede k tomu, že zaměstnavatelé se snaží snižovat vstupní náklady do svého podnikání a nevyžadují tak po zaměstnancích fyzickou přítomnost na pracovišti při výkonu práce. Ačkoli je stále převažující počet zaměstnanců, kteří do práce dochází a místo výkonu práce mají skutečně například v sídlech zaměstnavatelů, domnívám se, že u povolání, která to svojí povahou umožňují, bude telework mít krescentní tendenci, ovšem bohužel na úkor sociálních kontaktů, což může časem vést k sociální izolaci.

Již dnes není výjimkou, že zaměstnanci mají jeden den v týdnu tzv. home office, kdy vykonávají práci z domova, a tedy zaměstnavatel nevyžaduje jejich fyzickou přítomnost na pracovišti. Tento postup však byl ještě před několika lety v našich podmínkách spíše výjimečný. Pokud by se práce z domova stala rozšířenější, pro zaměstnavatele to znamená výhodu spočívající například v tom, že nemusí mít fyzicky vytvořeno tolik pracovních míst pro své zaměstnance a tito zaměstnanci mohou docházet na pracoviště zaměstnavatele jen zřídka. Náklady pro zaměstnavatele tak mohou být značně sníženy.

Úpravu tzv. domáckých zaměstnanců lze nalézt v ustanovení § 317 zákoníku práce, podle něhož na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje právní úprava zákoníku práce. Zákoník práce však pamatuje na určité výjimky u těchto zaměstnanců týkajících se zejména rozvrhování pracovní doby, překážek v práci a odměňování. Na tzv. domácké zaměstnance se vztahuje právní úprava zákoníku práce. Jde tedy stále o závislou práci a zaměstnanec je povinen řídit se pokyny zaměstnavatele, nicméně existují výjimky, pokud jde o rozvržení pracovní doby, prostojů a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Další výjimku lze spatřit u překážek v práci na straně zaměstnance, kdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, pokud nestanoví zvláštní prováděcí předpis jinak (stanoví tak při účasti na svatbě, pohřbu a při přestěhování), nebo jde-li o náhradu mzdy podle ustanovení § 192 zákoníku práce, přičemž pro tyto účely je zaměstnavatel povinen určit rozvržení pracovní doby. Zákoník práce dále v ustanovení § 317 písm. c) stanoví, že těmto zaměstnancům nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy nebo příplatek za práci ve svátek.

Jsem přesvědčena, že v ustanovení § 317 zákoníku práce můžeme spatřit legislativní chybu, když právě zmíněné písm. c) tohoto ustanovení hovoří o práci přesčas. Podle ustanovení § 114 odst. 1 zákoníku práce náleží zaměstnancům za dobu práce přesčas mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo a dále příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas namísto příplatku. Úpravu platu nebo náhradního volna za práci přesčas pak upravuje § 127 zákoníku práce. Jak z výše uvedeného vyplývá, tak za práci přesčas náleží mzda a dále buď příplatek, nebo náhradní volno. Ustanovení § 317 písm. c) zákoníku práce však stanoví, že zaměstnancům nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno, nicméně toto ustanovení o příplatku za práci přesčas mlčí. Jsem přesvědčena o tom, že se jedná o legislativní chybu, kdy zákonodárce opomněl uvést v tomto ustanovení právě i zmíněný příplatek, neboť *ad absurdum* by výše uvedené znamenalo, že za práci přesčas nedostane zaměstnanec mzdu, ale jen příplatek za práci přesčas, přičemž náhradní volno je vyloučeno. Lze tedy uvažovat o dvou postupech, a sice, že jde o zjevnou legislativní chybu a tomuto zaměstnanci skutečně nepřísluší ani uvedený příplatek, anebo, že pokud výše uvedené ustanovení příplatek nevyloučilo, pak je třeba jej zaměstnanci poskytnout, neboť tak zákon stanoví. Domnívám se, že výše uvedený rozpor by měl být ze zákoníku práce odstraněn, neboť v praxi působí interpretační problémy.

Je třeba uvést, že o tzv. domáckého zaměstnance nepůjde tehdy, pokud pracuje tento zaměstnanec z domova, nicméně není naplněna podmínka předvídaná ustanovením § 317 zákoníku práce, jež spočívá v tom, že si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu. Pokud tedy pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanci zaměstnavatel, pak na něj tato úprava nedopadá. V případě, že jde tedy o tzv. domáckého zaměstnance podle ustanovení § 317 zákoníku práce, pak by zaměstnavatel měl předem upravit, ať už dohodou se zaměstnancem či jednostranně vnitřním předpisem, jakým způsobem bude zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví při práci, dále kontrola výsledků práce, pracovní tempo atd. Je třeba pamatovat též na to, že závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele, tedy mezi stranami by mělo být též upraveno, jaká náhrada bude zaměstnanci náležet za případné opotřebení vlastního nářadí (notebook, telefon apod.). Je třeba nezapomínat též na to, že zaměstnavatel i zaměstnanec mají veškeré práva a povinnosti stanovené zákoníkem práce, pokud nejde o výjimky uvedené výše.

Závěrem lze poznamenat, že ustanovení § 317 zákoníku práce dopadá na všechny zaměstnance pracující na jiném dohodnutém místě, než je pracoviště zaměstnavatele. Nemusí to být tedy nutně výkon práce z domova.

JUDr. Irena Spirová,
advokátní koncipientka

Společná advokátní kancelář

Kobližná 19
602 00 Brno

Tel.: +420 542 134 273
Fax: +420 542 134 273
e-mail: sekretariat@sakbrno.cz, info@sakbrno.cz

Spolupráce

TSM, spol. s r.o.
vzdělávací agentura

Dukelská 12
602 00 Vyškov

Tel.: +420 517 333 699
e-mail: info@tsmvyskov.cz

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

Další články:

- 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

- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu