

Den poté aneb vedlejší právní důsledky pandemických opatření

V současné době panuje v našem světě opatrné očekávání. Naše pracovní i sociální prostředí se změnilo - možná navždy - a samozřejmě tyto změny bude nutné promítnout i do právních pravidel a právních vztahů. Pokud nejsou pevně nastavena pravidla, neznamená to ve finále výhodu ani pro jednu stranu takového právního vztahu - obě nejsou dostatečně chráněny a v případě potřeby budou mít velký problém se svého práva domoci.

Jedním z fenoménů pandemických opatření je tzv. „home office“. Pominu opatření v období nouzového stavu, kdy snad skutečně šlo o život a možný kolaps zdravotnických zařízení, tam se sluší zaujmout stanovisko rozumného nadhledu a tolerance. Nicméně - jak pevně doufám - v současné době se nalzáme ve zcela jiné situaci a návrat k relativně normálním poměrům vyžaduje určitou sebereflexi a analýzu.

Podstatou tzv. „home office“ je práce z domova, zpravidla prostřednictvím elektronických prostředků a dálkového připojení včetně možnosti určitého rozvolnění a individuálního rozvržení pracovní doby. Tedy věc, která se na první pohled zdá být významným bonusem zejména pro zaměstnance, jenže opravdu jen na první pohled. U některých druhů práce je práce z domova téměř určitě nemožná, zejména pokud tato práce vyžaduje principiálně styk s veřejností nebo s klienty, jako to vyžaduje například práce recepční nebo pracovnice u přepážky. Rovněž v zařazení v pracovní funkci nebo na pracovišti, kde není možné dálkové připojení z bezpečnostních důvodů nebo s ohledem na to, že to vnitropodnikové předpisy nedovolují nebo kde dokonce není dovoleno vynášet písemnosti z pracoviště, mám důvodné pochybnosti o tom, co může být podstatou práce z domova při takových omezeních. Některou práci z domova provádět lze (a to i bez dálkového připojení - například pokud se týká zpracování rozsáhlejších materiálů samostatně s následným odevzdáním), některou jen velmi obtížně.

Dalším problémem je vedení zaměstnanců a kontrola jejich práce ze strany vedoucích. Důvodů, proč doma pracující pracovník nezvedá telefon nebo není u svého počítače, je celá řada a některé jsou zcela legitimní, některé nikoliv. Jisté je jen to, že dálková kontrola podřízených je možná jen v omezené míře a dosáhnout žádané pracovní efektivity je obtížné.

Některé firmy, kde druh práce je pro home office vysloveně vhodný, díky mimořádným okolnostem často dospěly k poznání, že by významnou část své činnosti mohly zabezpečovat právě prostřednictvím práce z domova a možná tak významně ušetřit na jinak neproduktivních nákladech na nájem kanceláří a jejich provoz. Stejně tak někteří zaměstnanci dospěli k poznání, že home office jim maximálně vyhovuje a že změna životního stylu spojená s trvalým zavedením práce z domova je přesně to, jak by chtěli nadále působit. V případě, že se názory na home office u zaměstnavatele i zaměstnance sejdou, nic nebrání tomu, aby si pracovněprávní vztah upravili tak, aby vyhovoval oběma stranám. Důležité ale je, aby korektně upravili všechny důležité aspekty tohoto vztahu.

V případě trvalého zavedení práce z domova nebo hybridního způsobu vykonávání práce bude nutné tento způsob výslovně zakotvit v pracovních dokumentech. Týká se to předně místa výkonu práce. Pokud bude ve smlouvě uvedena pouze obec (například Praha), není to z hlediska vymezení pravidel

home office dostatečné. Z ujednání by mělo vyplývat, že se jedná buď zcela, nebo částečně o práci z domova, jakým způsobem bude zaměstnanec komunikovat se svým nadřízeným a zda zahrnuje i pravidelná prezenční setkání.

Dalším závažným aspektem je stanovení parametrů kybernetické bezpečnosti a definice zařízení, která budou ke komunikaci a dálkovému připojení používána. Během nouzového stavu bylo v zájmu zachování funkčnosti tolerováno leccos, nicméně jasné stanovení bezpečných pravidel se s návratem k normálu ukazuje jako klíčové. Tedy především a) jaké zařízení smí z domova pracující zaměstnanec používat – jedná se o firemní zařízení nebo jeho vlastní zařízení v rámci systému BOYD (= Bring Your Own Device) b) jakým způsobem je zařízení zabezpečeno (proti narušení, odcizení a zneužití) c) pokud se jedná o firemní zařízení, k čemu smí být užíváno a kým d) v případě, že se jedná o soukromé zařízení, jaké firemní údaje na něm smí být uloženy a jak musí být zabezpečeny.

Zdá se to možná přehnaně puntičkářské, ale dobře vím, v jaké míře musela být firemní zařízení během lockdownu využívána například k distanční výuce dětí prostě proto, že v dané domácnosti a při souběžné distanční výuce nebylo dost příslušných zařízení k dispozici.

Existují ale i další otázky, které nám mohou připadat trochu kuriózní. Trvalá práce z domova přináší zaměstnanci, který pracuje z domova zvýšené náklady – větší spotřeba proudu, vody, někdy i například kávy (pokud ji zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům zdarma) a pokud dochází ke změně výkonu práce z prezenční formy na formu práce z domova, měla by být tato otázka také zvážena. Zahrnuje již odměna i tyto náklady, protože zaměstnanec nemá tak vysoké náklady na oblečení do práce a neošlape si obuv? Nebo je forma práce z domova již sama o sobě odměnou vzhledem ke zvýšenému komfortu zaměstnance?

Ukazuje se, že odpověď není až tak jednoznačná. Řadě zaměstnanců forma práce z domova nevyhovuje. Pociťují ji jako sociální deprivaci, mají problémy se k práci přinutit a následně se na práci soustředit, práce z domova je nebaví a jsou z takového uspořádání spíše frustrováni. Stejně tak i významné části zaměstnavatelů fakt, že jejich zaměstnanci pracují z domova, masivně nevyhovuje, protože zejména u některých pracovních pozic je práce z domova buď nemožná, nebo velmi neproduktivní, kontrola zaměstnanců a jejich řízení obtížná nebo nemožná.

Pokud se názor zaměstnavatele a zaměstnance na práci z domova shoduje, je vše v pořádku a záleží jen na tom, aby všechny důležité parametry pracovněprávního vztahu upravili tak, aby pokrýval i změněnou situaci a vyřešil všechny aspekty práce z domova. Horší je, pokud má každý trochu jiný názor. Tedy pokud zaměstnavatel chce vše vrátit v předešlý stav a trvá na tom, aby se zaměstnanci vrátili do kanceláří a pracovali odtamtud a zaměstnanci by raději zůstali doma a pracovali dálkově. Nebo naopak zaměstnavatel chce kanceláře zrušit a chce mít všechny zaměstnance na dálkovém připojení, protože to konečně docela funguje a úspora nákladů by byla velmi podstatná, ale frustrování a sociálně deprivování zaměstnanci se nemohou dočkat plného prezenčního provozu.

Jak z toho? Může zaměstnavatel práci z domova nařídit i bez souhlasu zaměstnance? Obávám se, že pokud nemá oporu v nouzovém stavu nebo ve výslovném zakotvení v pracovní smlouvě, bude to dost problematické. Zákoník práce totiž práci z domova výslovně neupravuje a způsob, jak by si zaměstnavatel nebo zaměstnanec mohl formu výkonu práce z domova proti vůli svého smluvního protějšku jednoduše vynutit, podle všeho neexistuje. Pokud se tedy názory na formu výkonu práce budou rozcházet, bude řešením pro zaměstnance změnit zaměstnavatele; zaměstnavatel má možností méně, protože by asi musel provést poměrně zásadní reorganizaci včetně případného propouštění při zachování všech předepsaných postupů a práv zaměstnanců. Zaměstnavatelé si určitě nemohou brát příklad z postupu vlády, jejíž opatření byla nakonec soudy shledána jako protiprávní a chybně vyhlášená, ostatně bych jim doporučil velmi opatrný postup i v případech daleko méně citlivých, než je tento.

Nicméně i pokud se zaměstnanci a zaměstnavatelé pokojně vrátí k původní praxi, bude stejně nutné podrobit revizi vnitropodnikové předpisy tak, aby upravovaly i postup v případech tak mimořádné situace, jaká nastala během pandemie, a aby je upravovaly tak, aby byly zájmy a práva zaměstnavatele i zaměstnanců chráněny stejně.



JUDr. Martin Maisner, Ph.D., MCI Arb,
advokát a nezávislý rozhodce,
člen představenstva České advokátní komory

Text byl uveřejněn v EPRAVO.CZ Magazine 2/2021

Další články:

- [Proč musí obhájce u soudu mlčet?](#)
- [Advokátní úschovy a kolektivní vina](#)
- [Buřty, pivo a nenávisť](#)
- [Kolegialita jako klíč k úspěchu](#)
- [O co aktuálně usiluje vedení ČAK?](#)
- [O důstojnosti advokátního stavu](#)
- [O úspěchu restrukturalizace rozhoduje čas](#)
- [Stojí LL.M. za to?](#)
- [Verba docent ...](#)
- [Hodiny tikají každému](#)
- [Justice před soudem](#)