

Home office aneb práce z domova (na dálku) nově

Tak jsme se konečně dočkali návrhu zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, jímž se provádí transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, a dále transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Novinek je tam víc, ale já se pokusím zformulovat názor na jednu jedinou, a to, jak někteří bystřejší uhodli podle názvu, na práci z domova.

Samotný název *home office* příliš rozebírat nebudu, protože je už notoricky znám z covidových dob, jeho správná výslovnost není „home office“, jak někdy rve uši, nýbrž „houmofis“. Hlubavější povahy se mohou pozastavit nad tím, proč se některá slova píší jinak než vyslovují, ale tak už to prostě bývá u cizích jazyků a nemá smysl se tím trápit. Zde se jedná o jazyk anglický pro případ, že to někdo nepoznal. Ještě zbývá dodat, co tato dvě slova znamenají v naší mateřštině, jíž je pro většinu z nás čeština. „Home“ lze přeložit mimo jiné jako domácí, domov, domovina, domů, dům, důvěrný, k cíli, k lodi, k srdci, příbytek, rodina (jednotlivá), sanatorium, těsně, účinný, útulek, vracet se domů apod., „office“ pak jako bohoslužba, činnost, dílna, funkce, kancelář, ordinace, podnik, služba, úřad, zaměstnání apod. Při tolika možnostech nechť si každý vybere dle libosti, já se spokojím s prací z domova nebo s prací na dálku, jak je zmíněna rovněž v návrhu.

Podle navrhované novely může každý zaměstnanec požádat o *home office*, přičemž v případě zaměstnanců pečujících o děti do 15 let, o jinou závislou osobu nebo těhotných žen je zaměstnavatel takové žádosti povinen vyhovět, ledaže by tomu bránily vážné provozní důvody nebo povaha dané práce. Podle evropské směrnice je přitom tato výsada poskytnuta jen zaměstnancům pečujícím o děti do 8 let. Již zde je tedy patrné, že se nespokojíme jen s bezduchým opisováním textů směrnic, ale vnášíme do nich národní aspekt s prvky lidskosti a zvýšené ochrany mladistvých. Otázkou zůstává, zda nestálo za to chránit i děti ještě starší, ba dokonce až takové, jejichž věk už má s dětstvím málo společného. Mohli jsme být ještě originálnější.

Co bude možné považovat za vážné provozní důvody? V první řadě takové, které v nás nevyvolají touhu se zasmát. Tak například udělit souhlas k práci z domova horníkovi bude problematické s výjimkou případů, kdy má pod svým domem bohaté naleziště uhlí a je celkem jedno, zda hnědé nebo černé. Jeho méně šťastný kolega nevládní podobný zdroj ovšem bude nevyhnutelně diskriminován a práce doma mu umožněna zřejmě nebude. Z méně náročných profesí lze uvést jako příklad piloty dopravních letadel, strojvedoucí vlaků, taxikáře a další poskytovatele dopravních služeb, u nichž práce z domova asi také nepřichází v úvahu.

Pojem „práce na dálku“ předvídá situaci, kdy zaměstnanec není doma, nicméně má stejně neodolatelnou chuť pracovat navzdory nepřímé úměrnosti mezi jeho vzdáleností od zaměstnavatele a možností zaměstnavatele ho osobně kontrolovat. Termín „dálka“ je nutno chápat široce, dokud bude definován judikaturou. Pro nejbližších zhruba 20 let se spokojme s konstatováním, že jde o vzdálenost, která je dostatečná k tomu, aby dotyčný zaměstnanec nebyl příliš blízko svému

zaměstnavateli, čili byl pro něj fyzicky nedosažitelný. Nachází-li se tedy zaměstnanec např. na dvoře pod okny kanceláře, je na něj vidět a on nás případně uslyší, nejde o dálku ve smyslu návrhu zákona. Nic se ovšem nesmí přehánět, ani s dálkou. Bude-li zaměstnanec dál než daleko a my s ním ztratíme veškerý kontakt, bude jeho práce na dálku postrádat smysl a potom je lepší s podobným individuem ukončit pracovněprávní vztahy úplně, jestliže vyřešíme problém s doručením výpovědi neznámo kam. Ovšem i zde existují výjimky – určitě neukončíme pracovněprávní vztah třeba s kosmonautem.

U práce z domova se vše zdá být jasné. Podle hesla „všude dobře, doma nejlíp“ je zaměstnanec nejšťastnější za předpokladu, že nějaký domov má. Slova české hymny hned v úvodu sice mohou navozovat jistou dávku nejistoty, ale berme je s nadhledem a vycházejme z toho, že domovem bývá nejčastěji místo, kde má člověk bydliště, žije, spí, pije, jí, kouká na seriály a platí nyní drastické poplatky za energie, vodu i odvoz odpadků. Týká se i neplatičů, každoročně spoléhajících na milostivé léto, kde jim bude odpuštěna většina dlužných částek. Definici domova lze rozšířit i tak, že se za něj považuje vše, co člověk za svůj domov prohlásí, má-li tam alespoň část svých osobních věcí, kdy jde o jejich větší než menší část. Horší je pak situace s bezdomovci, ale ti většinou nemají pracovní smlouvu, a proto se jimi není nutné blíže zabývat.

Výhody práce z domova jsou nesporné. Především obdrží zaměstnanec takto pracující podle návrhu novely náhradu nákladů, které vynaložil. A předpokládám, že takových nebude málo. Samozřejmě záleží na druhu práce, ale i nejrozličnější profese budou mít leccos společného. Již samotný pobyt doma za účasti dalších rodinných příslušníků včetně jindy roztomilých, po několika hodinách však ječících dětí, přináší nezřídka zvýšené náklady v podobě léků na depresi, ochrany sluchu a dalších záchranných prostředků. Zde se jedná jen o nepatrné částky, které zaměstnavatele nezruinují. Horší to bude s pořízením počítačů, tiskáren, wi-fi připojení, kopírek a podobných nezbytností u kancelářských profesí, ledaže by měl zaměstnavatel stěhovací firmu a pak je může vždy převážet sem a tam. V zemědělské výrobě bude nutné zvláště ženám s malými dětmi umožnit práci doma dokonce i u profesí, kde by se na první pohled zdálo, že to povaha práce neumožňuje. Tak například dojičkám krav jistě nic nebrání si odvést práci domů, pokud vlastní vhodnou venkovskou usedlost. Ve městě je samozřejmě situace obtížnější, nikoliv však předem nemožná a je vždy třeba ji posoudit podle konkrétních okolností případu (tato věta zní konečně dostatečně erudovaně a srdce právníků nyní snad zaplesala). K získání mléka podojením může vyhovovat i větší městská garáž či parkoviště, není-li nablízku park. Definice práce z domova tím není naplněna, ale stále jde o práci na dálku. Zajímavé úvahy vyvstanou i u prodavaček (-ů) z kamenných obchodů všeho druhu. U nich je práce doma spíše podomním prodejem a ten je ve většině českých obcí velkými cedulemi zakázán. Navíc širší sortimentu doma nemusí být pro spotřebitele stejná jako v obchodě, nehledě na náklady s převozem zboží domů. Gastronomické služby prací doma rovněž moc nezískají, o restauracích zejména prázdnou bez jakéhokoliv personálu ani nemluvě.

Podle návrhu zákona zaměstnanci ještě navíc za práci doma získají i zvláštní paušální náhradu za energie ve výši 2,80 Kč za každou započatou hodinu práce. Šikovní zaměstnanci si tak mohou vydělat až 67,20 Kč za jediný den, pokud vydrží pracovat 23 hodin a 1 minutu, a ještě jim zůstane 59 minut na odpočinek. Ještě ekonomičtější variantou je pracovat 24 minut denně, pro účely náhrad je však nutné dělat pravidelné přestávky po každé takto odpracované minutě v trvání 59 minut. Mezi další nesporné výhody práce doma patří možnost skloubit osobní život s pracovním, kdy první dostane přednost na úkor druhého, domácí strava, televize, výchova dětí včetně dialogu mezi manžely či partnery všeho druhu s výjimkami uvedenými výše a v neposlední řadě úspora nákladů a času při přesunech mezi domovem a sídlem zaměstnavatele. Ušetřené prostředky navíc není nutné vrátit zaměstnavateli, který profituje z toho, že jeho zaměstnanec pracuje doma. Jak profituje? Je-li v nájmu a některé jeho prostory zůstanou po delší dobu prázdné, může je pronajmout dál formou podnájmu, pokud mu smlouva dovolí, vypne topení, elektrinu, omezí úklid atd. U prostor prázdných jen občas v jednotlivých dnech je nicméně jeho snaha o dodatky nájemních smluv s poníženým nájemným marná.

V prostorách jím vlastněných platí obdobně ohledně možnosti pronájmu, úspory energií, nákladů za pevné telefonní linky, snížení spotřeby nápojů apod. Ani nižší spotřeba toaletního papíru a mýdla není k zahození. Vedlejší výhodou zaměstnavatele je pak nižší četnost srovnání zaměstnanců, vyměňujících si informace nesouvisející s druhem práce podle pracovních smluv, stávek, odborářských schůzí a podobných akcí. Tato výhoda je ale více než vyvážena povinností zaměstnavatele zajistit a kontrolovat bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců i při jejich práci z domova. Jen představa, jak zaměstnavatel vtrhne do bytu zaměstnance a při kontrole zjistí, že se na zemi válejí hračky (nebezpečí pádu!), není utřený prach (alergie!), nachází se plynový kotel bez revize (otrava CO₂!), zásuvka nad vanou (smrt proudem!), netěsnící okna (zánět dutin!), rozčilená manželka nebo manžel (infarkt!), shrnutý koberec (fraktura!), namydlené schody (pokus o vraždu!) a jiné nešvary, je značně frustrující a ani každodenní návštěvy nezaručí vyhovující stav po celý pracovní den. Dobrá zpráva na závěr? Nějak bylo, nějak bude. Jako vždy. A navíc ještě v době psaní těchto řádků není nic jistého. Takže sám zatím nespěchám domů pro paušál na energie.



JUDr. Josef Vejmelka,
advokát
Vejmelka & Wünc h s. r. o.

Text byl uveřejněn v EPRAVO.CZ Magazine 3-4/2022

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](#)