



Jaká jsou pravidla práce na home office?

26. října 2020 • 08:18

S druhou vlnou koronaviru přichází i znovuzavádění home office. Někteří zaměstnavatelé se vzdálenou prací svých zaměstnanců připravili při první vlně, jiní stále tápají. Zákoník práce totiž práci na home office nijak podrobně neupravuje. Jak správně nastavit pravidla a co může zaměstnavatel při práci z domu zaměstnanci zakázat?

Forma dohody o home office

Zaměstnanci nelze práci na home office nařídit a ani zaměstnanec nemá na práci z domu právní nárok. Mohou se na tom však vzájemně dohodnout. Nabízí se možnost upravit práci zaměstnanců z domu ve vnitřním předpise, který může zaměstnavatel kdykoliv jednostranně změnit.

„Problém u vnitřního předpisu je v tom, že některé důležité otázky (například přístup zaměstnavatele do bydliště v případě šetření pracovního úrazu, prohlášení zaměstnance o tom, že jeho domácí pracoviště splňuje všechna pravidla z pohledu bezpečnosti nebo závazek zaměstnance mít během home office zajištěný přístup k internetu) si zaměstnavatel nemůže vynutit jednostranně,“ upozorňuje advokát David Šupej z advokátní kanceláře Sedláková Legal.

Přitom je třeba uvědomit si, že pokud domácí pracoviště leží mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, bylo by třeba provést i změnu pracovní smlouvy. David Šupej tak doporučuje kombinaci vnitřního předpisu s dohodou o home office. „Dohoda o home office nemusí být písemná, nicméně zaměstnavatelům lze jednoznačně doporučit písemnou formu (včetně elektronické), už kvůli tomu, aby mohli v případě problémů prokázat, jaká pravidla se zaměstnanec zavázal dodržovat,“ dodává Šupej.

Kdo platí za toaletní papír při home office? Podle finančního institutu je to zaměstnavatel

Zároveň by zaměstnavatel neměl v dohodě zapomenout upravit způsob náhrady nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce z domu vznikly. Zákoník práce totiž říká, že závislá práce má být vykonávána „na náklady zaměstnavatele“. Podle partnera právní společnosti BDO Legal Lukáše Regece je možné například spotřebovanou energii proplácet podle odpracované doby tak, že zaměstnavatel nahradí poměrnou část měsíční faktury. V úvahu připadá i stanovení paušálu.

Stanovená náhrada však musí být přiměřená – pokud je příliš vysoká, může se zaměstnavatel dostat do křížku se správcem daně a správou sociálního zabezpečení (z náhrad se totiž neplatí daně a odvody), pokud je zase příliš nízká, zaměstnavateli hrozí sankce ze strany inspektorátu práce.

Rozvrhování pracovní doby, aneb co zaměstnanec smí a co ne?

Na pracovišti zaměstnavatele rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel. „Ani v případě práce na home office nebo z jiného místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele, se nic nemění na tom, že zaměstnavatel je oprávněn i nadále rozvrhovat zaměstnanci jeho pracovní dobu,“ připomíná advokát David Borovec z advokátní kanceláře Borovec Legal. Ustanovení § 317 zákoníku práce tak zakotvuje pouze možnost, aby si strany dohodly, že si zaměstnanec během práce na home office bude pracovní dobu rozvrhovat sám.

I pro případ, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu zcela sám, doporučují odborníci stanovit alespoň základní mantinely. „To proto, aby zaměstnanec nezačal ‚sbírat‘ příplatky za práci v noci, o víkendech a podobně. Zároveň ale nebude mít nárok na náhradu mzdy nebo náhradní volno za práci přesčas v některých situacích,“ uvádí Šupej.

Zaměstnanci tak lze kupříkladu předepsat, v kterou dobu má být k dispozici na telefonu nebo emailu či jiném komunikačním rozhraní, případně stanovit přesnou formu evidence a vykazování pracovní doby.

Home office ale může svádět k tomu, aby zaměstnanec odbíhal od výkonu práce k domácím činnostem. Pokud ale zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel, musí se zaměstnanec během této doby chovat tak, jako by byl na pracovišti zaměstnavatele. „Z toho vyplývá, že by se měl věnovat pracovním činnostem, a nikoli soukromým aktivitám, kam řadíme i domácí práce nebo přípravu oběda, pro které si může vyhradit čas během přestávky na jídlo a oddech, kterou by zaměstnanec měl čerpat i při práci na home office,“ upozorňuje Borovec. Připouští však, že dodržování povinnosti efektivně využívat pracovní dobu je pro zaměstnavatele obtížné i na pracovišti, natož potom v domácím prostředí.

[V Googlu mají jasno. Home office ještě minimálně rok](#)

Kontrolovat zaměstnance sice lze prostřednictvím speciálního softwaru, který monitoruje chování zaměstnanců na internetu, jeho použití je ale zákonem limitováno. „Pro takové sledování musí být závažný důvod. Navíc by takový monitoring měl být nahodilý a po předchozím informování zaměstnanců,“ uzavírá Borovec. Významnou roli zde tedy bude hrát důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Bezplatné vzory řady dokumentů nejen k home office mohou zaměstnavatelé najít na stránkách iniciativy Právo v roušce. Tyto vzorové dokumenty připravily české advokátní a daňové kanceláře, aby pomohly firmám i občanům zmírnit dopady koronaviru.

<https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/jaka-jsou-pravidla-prace-na-home-office-1374508>