



Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 4. část

19. 5. 2021

Zdroj: shutterstock.com

Home office (práce z domova) představoval v České republice až donedávna vyhledávaný benefit, který byl využíván v omezené míře, ne-li sporadicky. To se však poměrně radikálně změnilo na jaře 2020 v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19; samotné šíření koronaviru, snahy firem o zavádění hygienických opatření a v neposlední řadě i krizová opatření vlády vedly k tomu, že se potřeba využití práce z domova masivním způsobem zvýšila a tato problematika tak představuje nebývale aktuální téma.

Tento posun nicméně dosud nereflektovaly příslušné pracovněprávní předpisy – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), problematiku home office upravuje zcela nedostatečně a praxe se tak potýká s množstvím výkladových problémů.

Spolek CzELA (Czech Employment Lawyers Association) se proto rozhodl přijmout k dané problematice výkladové stanovisko, jehož cílem je přispět ke správné aplikaci pravidel vztahujících se k home office a podpořit případné budoucí legislativní aktivity^[1] v této oblasti, a to zejména ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a náhradě nákladů vznikajících při práci z domova.

Vzhledem ke svému rozsahu je dané výkladové stanovisko zveřejňováno v rámci devítidílného seriálu. Předmětem následující čtvrté části jsou právní otázky vztahující se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v kontextu home office.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

V oblasti **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** neobsahuje zákoník práce ani zvláštní právní předpisy specifickou úpravu pro práci z domova či obecně mimo pracoviště zaměstnavatele. Proto se **při práci z domova při striktním výkladu zákoníku práce použije obecná úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v plném rozsahu**. Zaměstnavatel tak má vůči zaměstnancům pracujícím z domova tytéž povinnosti, které má vůči zaměstnancům pracujícím na jeho pracovištích, včetně hrazení nákladů na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále též jen „**BOZP**“).

Takto široké penzum povinností je v praxi obtížně splnitelné. Nicméně daná situace by byla spolehlivě řešitelná jen změnou právní úpravy, která by omezila povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP při práci z domova především na povinnost proškolení zaměstnance v oblasti BOZP a odebrala by tak zaměstnavateli povinnosti ve vztahu ke kontrole a údržbě domácího pracoviště.

Zaměstnavatel, který zamýšlí postupovat striktně podle aktuální právní úpravy, by měl zohlednit zejména následující: Oblast BOZP je možné s určitou mírou zjednodušení rozdělit na povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k **vykonávané práci** a povinnosti ve vztahu k **pracovišti, na němž je práce vykonávána**. Povinnosti ve vztahu k vykonávané práci zahrnují zpravidla **proškolení zaměstnance a informování o rizicích** spojených s výkonem práce, včetně proškolení z oblasti **základů první**

pomoci. Tyto povinnosti jsou splnitelné i ve vztahu k zaměstnancům pracujícím z domova, a zaměstnavatel by je proto měl prokazatelně splnit totožným způsobem, jakým postupuje vůči zaměstnancům pracujícím na jeho pracovištích. Mimo jiné i proto je vhodné, aby v ujednání o práci z domova byla obsažena povinnost zaměstnance dostavit se v případě potřeby na pokyn zaměstnavatele na jeho pracoviště.

Pokud jde o **povinnosti ve vztahu k domácímu pracovišti**, za jediné zcela bezpečné řešení lze považovat postup, kdy **zaměstnavatel provádí pravidelnou kontrolu** domácího pracoviště z hlediska BOZP, a to jak před započítím výkonu práce z domova, tak následně periodicky. S ohledem na nepraktičnost fyzických kontrol je možné akceptovat též řešení, kdy zaměstnanec **domácí pracoviště vyfotí, případně natočí na video**, a tuto foto/videodokumentaci předloží zaměstnavateli. Zaměstnavatel poté posoudí „na dálku“ možná rizika a uloží zaměstnanci přijetí opatření k jejich zmírnění či odstranění, případně se na zmírnění či odstranění rizik sám podílí. Pokud zaměstnanec odstraňuje rizika sám, doloží zaměstnavateli, že tak učinil.

Rovněž lze doporučit, aby **přílohou smlouvy**, v níž je sjednána práce z domova, **byly zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**. Tyto zásady byly v obecné rovině již zpracovány několika odbornými institucemi – odkázat lze například na dokument „Metodika řízení práce prováděné formou home office“, [2] jehož součástí je též „Kontrolní list pro hodnocení domácího pracoviště“. [3]

Nad rámec výše uvedeného lze k oblasti BOZP ještě dodat, že zaměstnavatel musí zajistit, aby bylo domácí pracoviště vybaveno **lékárníčkou** pro poskytnutí předlékařské první pomoci. Tato povinnost vyplývá z ustanovení § 103 odst. 1 písm. j) ZP. Pokud tedy zaměstnanec doma vybavenou lékárníčku nemá, musí mu ji zaměstnavatel pořídit na své náklady. Zaměstnavatel musí zaměstnanci rovněž poskytnout informace o způsobu přivolání záchranné služby.

V oblasti požární ochrany má význam povinnost zaměstnavatele vybavit domácí pracoviště **hasicím přístrojem**, pokud nemá zaměstnanec hasicí přístroj již doma nebo není k dispozici ve společných prostorách domu. Protože se na domácím pracovišti zpravidla nezdržuje více než jeden zaměstnanec jednoho zaměstnavatele, není naopak bez dalšího povinností ustanovit při práci z domova preventivní požární hlídku.

Ze všech výše uvedených povinností pak rovněž vyplývá, že zaměstnavatel by neměl povolit výkon práce z libovolného místa, typicky z různých internetových kaváren (viz část druhá tohoto stanoviska), protože na těchto místech je pojmově vyloučeno, aby zaměstnavatel řádně plnil povinnosti na úseku BOZP. Zaměstnavatel i zde nese plnou odpovědnost jak za přestupky na úseku bezpečnosti práce, tak za případné pracovní úrazy.

Výše uvedené povinnosti jsou obtížně splnitelné, praxe se proto uchyluje k flexibilnějšímu přístupu, který zohledňuje specifika domácího pracoviště a omezené možnosti zajištění BOZP ze strany zaměstnavatele. Využívá se například **čestné prohlášení**, kterým zaměstnanec potvrdí, že toto pracoviště splňuje všechny požadavky BOZP, namísto vizuální kontroly domácího pracoviště. Praxe rovněž často rezignuje na řešení jiných aspektů BOZP ve vztahu k domácímu pracovišti (např. zajištění lékárníček či hasicích přístrojů). Takový přístup je ale z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za případné úrazy či za přestupky na úseku bezpečnosti práce pravděpodobně nedostatečný a neprověřený rozhodovací a kontrolní praxí.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Rovněž v oblasti **pracovních úrazů a nemocí z povolání** neobsahuje zákoník práce ani zvláštní právní předpisy specifickou úpravu pro práci z domova; použije se tudíž úprava obecná, platná pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda pracují na pracovišti zaměstnavatele nebo mimo ně.

V oblasti pracovních úrazů to především znamená, že **okolnosti úrazu**, resp. parametry rozhodné pro povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu, **prokazuje zaměstnanec**. Je to tedy zaměstnanec, kdo by měl zaměstnavateli oznámit, že došlo k úrazu. Zaměstnavatel je na základě tohoto oznámení povinen úraz řádně prošetřit. Za tímto účelem bude muset vstoupit do obydlí zaměstnance. To je chráněno ústavními předpisy, takže pokud zaměstnanec nebude chtít, nemusí zaměstnavatele (nebo jím pověřené osoby) do obydlí vpustit. V takovém případě však znemožní řádné prošetření úrazu a tím i jeho odškodnění. V praxi se tato otázka mnohdy řeší přímo v ujednání o práci z domova, jehož součástí bývá též souhlas zaměstnance se vstupem zaměstnavatele do obydlí v nezbytném rozsahu. Takové ujednání lze samozřejmě doporučit; jeho dopady jsou však spíše psychologické, protože ústavně zaručené svobody obydlí se nelze paušálně uděleným souhlasem vzdát.

Zaměstnavatel by měl rovněž **oznámit vznik úrazu pojišťovně**, u níž je pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a dále postupovat v součinnosti s pojišťovnou. Pokud zaměstnanec okolnosti úrazu dostatečně prokáže, pak by pojišťovna neměla plnění odepřít. Problém bude nicméně především v dokazování, kdy zaměstnanec zpravidla na rozdíl od úrazů utrpěných na pracovišti nebude disponovat dostatečným množstvím svědků. Úrazy při práci z domova jsou navíc mnohdy takového charakteru, že k nim může dojít jak při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, tak i při soukromých aktivitách (např. úraz v důsledku zasažení elektrickým proudem může stejně tak pocházet od pracovního notebooku, jako od pračky).

Pokud zaměstnanec okolnosti úrazu prokáže, může mít naopak **zaměstnavatel problematičtější pozici, chce-li se odpovědnosti zprostit** dle ustanovení § 270 ZP. Rovněž na straně zaměstnavatele totiž pravděpodobně nastane důkazní nouze, pokud jde o prokazování, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo že k úrazu došlo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit, popř. proto, že si zaměstnanec počínal tzv. lehkomyšlně.

Vyloučeno není ani to, že pojišťovna sice pracovní úraz zaměstnance odškodní, ale bude vyplacenou **náhradu škody požadovat na zaměstnavateli regrese**.^[4] Pro tyto účely se sluší znovu zdůraznit, že zaměstnavatel by u zaměstnanců pracujících z domova neměl podceňovat oblast BOZP a měl by v rámci možností trvat na tom, aby byly pokyny a předpisy v této oblasti dodržovány a jejich dodržování soustavně vyžadováno a kontrolováno.

Stejně tak lze uvést, že **není vyloučen ani vznik nemoci z povolání při práci z domova**, nicméně opět by muselo být prokázáno splnění podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká.

Za spolek CzELA bylo výše uvedené stanovisko zpracováno pracovní skupinou ve složení:

Mgr. Veronika Bočanová

JUDr. Markéta Cibulková, Ph.D.

Mgr. Ondřej Chlada

Mgr. Ladislava Jasanská

JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.

JUDr. Eva Procházková, Ph.D.

Mgr. Barbora Suchá

Mgr. Michal Vrajík