



Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 5. část

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 páté části jsou právní otázky vztahující se k rovnému zacházení v kontextu home office.

Rovné zacházení

Vzhledem k tomu, že home office je nutné vnímat jako pracovní podmínku, je třeba při využití tohoto institutu respektovat § 16 ZP a **princip rovného zacházení**. Dle tohoto ustanovení má zaměstnavatel povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

Umožnění práce z domova

Pokud jde o umožnění práce z domova, musí zaměstnavatel respektovat pravidla rovného zacházení se zaměstnanci. Předně je třeba zdůraznit, že pokud pracovní smlouva či vnitřní předpis nestanoví jinak, není na home office nárok. Pokud zaměstnavatel práci z domova umožňuje, je při respektování pravidel rovného zacházení zcela v jeho režii, který zaměstnanec je, např. s ohledem na druh práce, potřebnost na pracovišti, individuální pracovní výkonnost atd., oprávněn pracovat z domova a jak často. Takové určení samozřejmě nesmí být šikanózní či dokonce diskriminační a zaměstnavatel by měl být připraven svoje rozhodnutí řádně odůvodnit.

Na druhou stranu, pokud to druh a styl práce umožňuje a zaměstnavatel s tím bude souhlasit, lze si představit dohodu, že zaměstnanci si budou „rotaci“ na pracovišti zaměstnavatele, a s tím spojenou otázku, kdo a kdy bude pracovat z domova, resp.

kanceláře (tj. z pracoviště zaměstnavatele) domlouvat sami a zaměstnavatele budou o své přítomnosti na pracovišti jen dopředu informovat.

Legitimní by rovněž bylo pravidlo, že zaměstnanci mohou využívat home office až po úspěšném uplynutí zkušební doby (jinými slovy lze např. vnitřním předpisem stanovit, že během zkušební doby nelze home office využívat).

Benefity

Pokud zaměstnanec pracuje v režimu home office, měl by mít i nadále (případně také) **možnost využívat benefity, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje**. Lze shrnout, že není sebemenší důvod nepřiznávat nebo omezovat poskytování benefitů zaměstnancům pracujícím doma nebo pracujícím částečně z domova, pokud zaměstnanec zároveň splní podmínky, které zaměstnavatel pro vznik nároku na benefit stanovil.

Na druhou stranu ale není vyloučeno, že některé benefity budou úzce spojeny s konkrétním druhem práce, pracovními podmínkami nebo s odvětvím (např. příplatek za směnu od 5 hodin ráno). Proto je důležité v těchto případech postupovat citlivě a tyto benefity posuzovat každý individuálně a s ohledem na konkrétní situaci u zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel např. poskytuje příspěvek na dopravu do zaměstnání, lze stanovit, že zaměstnanci pracující doma na tento příspěvek nárok nemají (protože jim dodatečný náklad na dopravu do práce nevzniká).

Asi nejdiskutovanějším benefitem ve spojitosti s prací z domova jsou stravenky/stravenkový paušál. Lze vycházet z toho, že zaměstnanec pracující z domova má nárok na stravenky/stravenkový paušál za stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci. Příspěvek na stravování zaměstnanci pracujícímu z domova lze pak dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. [586/1992](#) Sb., zákon o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, uplatnit jako daňově uznatelný výdaj (náklad).

Pokud by zaměstnavatel např. ve vnitřním předpise stanovil, že zaměstnanci pracující z domova na stravenku/stravenkový paušál nárok nemají, dopustil by se pravděpodobně nerovného zacházení. S argumentací, že při práci z domova zaměstnanci nevznikají takové náklady na stravování jako zaměstnancům „v centru města v kanceláři“ spíše souhlasit nelze. Poskytuje-li např. zaměstnavatel dotované stravování prostřednictvím firemní kantýny, měli by tedy z tohoto benefitu obdobným způsobem profitovat i zaměstnanci pracující z domova, už např. tím, že budou mít možnost přijít a stravovat se ve firemní kantýně. V ideálním případě by jim měl být tento benefit podobným způsobem kompenzován např. formou stravenky.

Benefity využívané na pracovišti zaměstnavatele, jako je např. káva, čaj, studené nápoje, ovoce, jóga nebo kurzy cizího jazyka vyučované lektorem na pracovišti, jsou samozřejmě využívány primárně zaměstnanci, kteří vykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele. V každém případě by měli mít i zaměstnanci pracující z domova možnost se těchto benefitů (pokud o ně mají zájem) účastnit, resp. je na pracovišti zaměstnavatele využít. Obdobně by zaměstnanci pracující z domova neměli být vyloučeni ze socializace s ostatními kolegy.

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

