



Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 8. 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 předposlední osmé části jsou právní otázky vztahující se k monitorování zaměstnanců při výkonu práce z domova.

Monitorování při práci z domova

Další oblastí, která pro zaměstnavatele při práci z domova přináší řadu úskalí, je kontrola zaměstnanců. Na úvod je třeba zmínit, že skutečnost, že zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, nedává zaměstnavateli právo narušovat soukromí zaměstnance různými formami elektronického sledování, či přímo špehování.

Co a jak lze kontrolovat

Pro zaměstnance pracující z domova platí **stejná pravidla ochrany soukromí** plynoucí z Listiny základních práv a svobod, zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“) a zákoníku práce jako pro zaměstnance vykonávající práci na pracovišti zaměstnavatele. Monitorovat tedy zaměstnavatel může **pouze pracovní výkonnost zaměstnance a dodržování povinností zaměstnance** vyplývajících z právních předpisů, vnitřních předpisů zaměstnavatele, smluv se zaměstnanci či pokynů vedoucích zaměstnanců.

Určité **odchyly v monitorování** zaměstnanců pracujících z domova oproti zaměstnancům na pracovišti nicméně lze považovat za přípustné, neboť vyplývají přímo z povahy práce z domova, kdy není možný přímý dohled vedoucích zaměstnanců, ale je třeba zajistit kontrolu na dálku. Vždy však musí být splněna zásada přiměřenosti a zvolena taková forma monitorování zaměstnanců, která zásahy do jejich soukromí co nejvíce minimalizuje.

Výchozí nástroj kontroly zaměstnanců vyplývá z ustanovení § 300 ZP – **zaměstnavatel určuje množství požadované práce a pracovní tempo**, a to po projednání s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí (nejsou-li tyto požadavky sjednány v kolektivní smlouvě). Je povinen při tom přihlídnout k možnostem zaměstnance, požadavkům na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, resp. času na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Zaměstnavatel je tedy povinen předem stanovit přiměřené množství práce, kterou má zaměstnanec pracující z domova ve své pracovní době odvést.

Na toto ustanovení navazuje § 302 ZP upravující **povinnost vedoucích zaměstnanců řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky** a co nejlépe organizovat práci. Vedoucí zaměstnanec tedy stanoví zaměstnanci pracujícímu z domova, jakou práci má vykonat a v jakých termínech, a následně je oprávněn kontrolovat, zda tuto práci zaměstnanec včas dokončí.

Rovněž jsou vedoucí zaměstnanci oprávněni kontrolovat, zda zaměstnanci využívají v souladu s ustanovením § 301 písm. b) ZP **pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací**. Pokud pracuje zaměstnanec na pracovišti, tato kontrola se odehrává obvykle převážně v osobní formě. U zaměstnanců pracujících z domova se nabízí využívání různých elektronických nástrojů. Je však třeba rozlišovat, o jaký režim práce z domova se jedná. V případě zaměstnanců vykonávajících home office v režimu § 317 ZP[2] se oprávnění zaměstnavatele k monitorování zaměstnanců zužuje v zásadě jen na kontrolu, zda zaměstnanci včas a řádně vykonávají/odevzdávají zadanou práci. U zaměstnanců v režimu řízeného home office[3] lze navíc dovodit oprávnění vedoucích zaměstnanců **kontrolovat, zda je zaměstnanec v rozvržené pracovní době dostupný/aktivní na elektronické platformě** určené zaměstnavatelem, tedy zda tzv. „svítí zeleně“. U zaměstnanců pracujících v hybridním režimu[4] pak zaměstnavatel může on-line přítomnost zaměstnance kontrolovat pouze v době, kdy má zaměstnanec pevně rozvrženou část pracovní doby.

Dalším, v případě práce z domova velice vhodným, nástrojem sledování pracovní výkonnosti zaměstnanců vykonávajících kancelářskou práci je **zaměstnancem vytvářený přehled o pracovní činnosti**. Tento nástroj nemá prakticky potenciál zasáhnout do soukromí zaměstnance a vedoucím zaměstnancům dává jasný přehled o tom, jakým činnostem se jejich podřízení věnují. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnancům povinnost psát na denní bázi, jakým pracovním činnostem se a v jakém rozsahu věnovali, a to v zaměstnavatelem stanovené formě – nejlépe tedy v přehledném elektronickém nástroji, včetně řádné aktualizace pracovního kalendáře zaměstnance a jeho sdílení. I zde je samozřejmě nutné zachovávat zásadu **rovného zacházení** se zaměstnanci a nezneužívat tento nástroj jako formu šikany vůči (některým) zaměstnancům. Lze však považovat za oprávněné i individuální zavedení tohoto nástroje v případě, kdy má zaměstnavatel u konkrétního zaměstnance pracujícího z domova důvodné podezření, že nevyužívá pracovní dobu k vykonávání svěřených prací.

Monitorování zaměstnanců podle § 316 ZP

Konkrétní limity pro monitorování zaměstnanců ve vztahu k ochraně jejich soukromí upravuje zejména ustanovení § 316 ZP, které se uplatní i pro zaměstnance pracující z domova. Z ustanovení § 316 odst. 1 ZP plyne právo zaměstnavatele přiměřeným způsobem kontrolovat, **zda zaměstnanec neporušuje zákaz užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele** včetně výpočetní

techniky a telekomunikačních zařízení **bez souhlasu zaměstnavatele**. Pokud tedy zaměstnavatel zaměstnancům soukromé užívání PC či telefonů nepovolí, může sledovat dodržování tohoto zákazu, a to i elektronickými prostředky.

Podmínka přiměřenosti kontroly je českými soudy vykládána poměrně benevolentně a akceptuje při posuzování porušování povinností zaměstnance například elektronickou kontrolu, zda zaměstnanec sleduje internetové stránky, které nesouvisí s výkonem práce, a v jakém rozsahu tak činí.^[5] Kontrolou Úřadu pro ochranu osobních údajů by však takovýto způsob monitorování projít bez výtky či pokuty nemusel. Monitorování v každém případě nesmí být zcela bezbřehé a mělo by se zaměřit skutečně pouze na kontrolu řádného užívání prostředků zaměstnavatele. Není přípustné tuto formu kontroly nadužívat pro sledování každého kliknutí zaměstnance na služebním počítači, snímání obrazovky, průběžného on-line sledování výkonu práce zaměstnance, nebo dokonce k nainstalování kamery snímající domácí pracoviště zaměstnance. Pokud by zaměstnavatel užití služebního počítače či telefonu k soukromým účelům zaměstnancům povolil, právo vykonávat tuto formu kontroly fakticky pozbývá.

Širší formu monitorování zaměstnanců, než je sledování prostřednictvím vedoucích zaměstnanců, zda jsou zaměstnanci v pracovní době on-line, řádně a včas plní své pracovní povinnosti, a nezneužívají techniku zaměstnavatele bez povolení k soukromým účelům, zákoník práce (§ 316 odst. 2) umožňuje pouze v případech, kdy pro to má zaměstnavatel **závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele**. Bez tohoto závažného důvodu zaměstnavatel nesmí narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů či kontrole elektronické pošty. Zákoník práce zde sice hovoří pouze o pracovištích a společných prostorách zaměstnavatele, nicméně na domácí pracoviště se ochrana soukromí nepochybně vztáhne taktéž, přinejmenším na základě § 86 OZ^[6].

Samotný výkon práce z domova zřejmě nelze považovat za naplnění pojmu „*zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele*,“ nicméně lze uvažovat o určitých širších formách kontroly pracovní výkonnosti při splnění požadavku přiměřenosti, jak je uvedeno výše. V tomto smyslu se vyjádřila i Pracovní skupina WP 249.^[7] Dále platí, že zaměstnavatel je o případném monitorování povinen zaměstnance předem náležitě informovat v souladu s § 316 odst. 3 ZP.

On-line jednání

Stejně jako je zaměstnavatel/vedoucí zaměstnanec oprávněn uložit zaměstnanci účast na fyzickém jednání, může zaměstnanci uložit **povinnost účastnit se jednání on-line**, a to interního i externího, pokud takové jednání lze podřadit pod druh práce vykonávaný zaměstnancem. Neúčast zaměstnance na povinném jednání pak lze posoudit jako porušení povinností zaměstnance s příslušnými disciplinárními důsledky v závislosti na intenzitě tohoto porušení.

V odůvodněných případech lze uložit zaměstnanci i povinnost **strpět pořízení audiozáznamu z on-line pracovního jednání** ze strany zaměstnavatele, a to i bez svolení zaměstnance, pokud je takový záznam pořizován k ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů zaměstnavatele či jiných osob ve smyslu § 88 odst. 1 OZ. Může se jednat například o důležitá klientská jednání (pokud je dán i souhlas klienta s nahráváním), případy, kdy je zde předchozí špatná zkušenost s chováním konkrétního zaměstnance nebo potřeba pořízení náhrady detailního zápisu z jednání nebo porady

pro nepřítomné zaměstnance. Zaměstnance je však nutno o nahrávání vždy předem informovat a neprovádět jej utajeně.

Potřeba pořizování zvukových záznamů by měla být zaměstnavatelem vždy pečlivě vyhodnocena nejen z hlediska ochrany soukromí zaměstnanců, která je na místě i při pracovních jednáních,^[8] ale také s ohledem na oblast ochrany osobních údajů. Nahrávky totiž budou obsahovat osobní údaje zaměstnanců, a pro jejich pořízení zaměstnavatel proto potřebuje zákonný důvod vyplývající z GDPR^[9] – může se jednat o oprávněný zájem zaměstnavatele, který však nesmí převážet nad zájmy nebo základními právy a svobodami subjektu údajů (zaměstnanců/klientů). Zároveň je potřeba s nahrávkami odpovídajícím způsobem nakládat, omezit přístup k nim pouze na oprávněné osoby, nezveřejňovat je bez souhlasu všech zúčastněných, nastavit vhodnou dobu pro jejich uložení a po jejím uplynutí je smazat atd.

Další otázka, která vyvstává v souvislosti s on-line jednáními, je **možnost požadovat po zaměstnancích, aby si zapnuli kameru**. Ani zde není odpověď zcela jednoznačná. Pokud však zaměstnavatel tento požadavek řádně zdůvodní, například usnadněním průběhu týmové porady, zajištěním kontaktu mezi zaměstnanci, lepší komunikací s klientem či kontrolou, zda zaměstnanec pracuje z dohodnutého pracoviště, bude možné tento požadavek považovat za oprávněný. Až na určité výjimky (jako je například přednášková činnost, která má sloužit i následně) ovšem není ospravedlnitelné **pořizování videozáznamů** z jednání.

Shrnutí k monitorování zaměstnanců

Právo na soukromí je ústavně zaručeným právem a zaměstnavatel není oprávněn do něj zasahovat nad míru povolenou právními předpisy. O nepovolený zásah do soukromí by se jednalo i tehdy, pokud by zaměstnanec s extenzivním sledováním vyslovil souhlas, jelikož práva na soukromí se zaměstnanec nemůže platně vzdát. Naopak oprávnění zaměstnavatele kontrolovat přiměřeným způsobem, zda zaměstnanec nezneužívá počítač či telefon zaměstnavatele pro soukromé účely, vyplývá přímo ze zákoníku práce a není tedy třeba, aby si jej zaměstnavatel se zaměstnancem sjednával smluvně či upravoval ve vnitřním předpise.

Zaměstnavatel je oprávněn určovat množství práce a pracovní tempo zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci jsou oprávněni kontrolovat, zda zaměstnanci využívají pracovní dobu k výkonu svěřených prací. Při zaměstnavatelem řízené práci z domova a v tzv. hybridním režimu mohou vedoucí zaměstnanci rovněž kontrolovat, zda je zaměstnanec v rozvržené pracovní době přítomen on-line na zaměstnavatelem stanovené platformě.

V dohodě o home office nebo ve vnitřním předpise je vhodné – nad rámec součinnosti zaměstnance s vedením evidence pracovní doby – rozvést povinnost zaměstnanců vést přehled o vykonávaných pracovních činnostech a způsob a míru detailu vedení tohoto přehledu. U zaměstnanců v režimu řízeného nebo hybridního home office lze pak rovněž stanovit, jakým způsobem má být zaměstnanec dostupný – na telefonu, on-line na MS Teams či obdobné elektronické platformě atp. Je však třeba počítat s tím, že i při práci z domova má zaměstnanec právo na přestávky v práci a přirozené potřeby a při případném postihu zaměstnance za porušení povinnosti „být on-line“ postupovat s rozvahou.

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