



# Práce z domova pohledem pracovního práva

Zdroj: shutterstock.com

Ještě začátkem loňského roku byl home-office spíše vítaným benefitem pro situace, kdy zaměstnanec z osobních důvodů nemohl odejít do práce jako obvykle. Důvodem mohlo být hlídání dětí, návštěva řemeslníka nebo lehká nemoc, kvůli které si zaměstnanec nechtěl brát nemocenskou. Pandemie onemocnění COVID-19 však pohled na práci z domova zásadně změnila. Ve snaze minimalizovat riziko šíření nákazy se pro řadu zaměstnanců stal jejich domov jediným pracovištěm. Právní úprava však s tímto konceptem příliš nepočítá, což přináší do praxe řadu problémů.

## Jak s penězi?

Tím nejpálčivějším úskalím je otázka náhrady nákladů, které zaměstnancům při práci z domova vznikají. Je nepochybné, že zaměstnanec bude mít zejména zvýšenou spotřebu energií, může být nutné zajistit internetové připojení, mohou vznikat náklady s tiskem a bude docházet k opotřebením vybavení zaměstnance, které k výkonu práce doma používá (není-li poskytováno zaměstnavatelem). Zákoník práce přitom jasně stanovuje, že je to zaměstnavatel, kdo musí náklady spojené s výkonem práce hradit.

Hlavně ve vztahu ke spotřebovaným energiím není reálné, aby zaměstnanec tyto náklady evidoval a řádně doložil. Právní úprava pak neumožňuje, aby náhrada za energie byla paušalizována. To je umožněno pouze ve vztahu k opotřebením vybavení zaměstnance a i v tomto případě musí být paušalizace řádně podložena kalkulací skutečných nákladů. Je tak nutné podstupovat administrativně náročný výpočet nebo bude případná paušální náhrada podléhat zdanění, ačkoliv se ve své podstatě nebude jednat o příjem zaměstnance. Výsledkem pak často bývají situace, kdy zaměstnavatelé zaměstnancům náklady neproplácí vůbec.

Řešením by mohlo být jednoduché stanovení určité maximální výše paušální náhrady (např. na denní bázi), kterou by mohl zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat. Podobně to s pozitivním ohlasem funguje například v Německu.

## Nejasná situace ohledně bezpečnosti práce

Další oblastí, která přináší v souvislosti s výkonem práce z domova nejasnosti, je otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. I zde platí, že zákon nerozlišuje, zda zaměstnanec vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele či z domova.

Zaměstnavatel by měl kontrolovat, zda domácí pracoviště splňuje bezpečnostní požadavky v oblasti ergonomie, osvětlení, teploty, první pomoci, požární ochrany apod. Reálné možnosti kontroly jsou pro zaměstnavatele samozřejmě omezené, a tak se v praxi oblast bezpečnosti práce často řeší různými čestnými prohlášeními nebo kontrolními listy. V horším případě se na tuto oblast zcela rezignuje.

Žádný z uvedených postupů však zaměstnavatele odpovědnosti nezabavuje. V případě vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání mohou být nedostatky v oblasti bezpečnosti domácího pracoviště zásadním problémem, včetně rizika omezení pojistného plnění ze strany pojišťovny.

## Nový standard?

Někteří zaměstnavatelé uvažují, že u využívání práce z domova do určité míry zůstanou. Někteří v této souvislosti dokonce plánují redukci stávajících pracovišť. Je tedy možné, že i po skončení pandemie bude práce z domova využívána mnohem častěji, než tomu bylo dříve. Kvůli absenci konkrétní právní úpravy však zaměstnavatelé v této oblasti často tápou.

Právě proto by bylo vhodné, aby právní předpisy s touto variantou počítaly, a alespoň některé praktické problémy řešily. Projednávaná novela zákoníku práce, která se touto problematikou zabývá, pro negativní postoj Vlády ČR pravděpodobně přijata nebude, a tak bude tento úkol ležet na novém složení poslanecké sněmovny po blížících se volbách.



**Ondřej Chlada,**

Senior Associate a vedoucí oddělení pracovního práva v DLA Piper Prague