



Home office přináší zákonné nároky i problémy, říká advokát

12. listopadu 2020

Práce na home office se kvůli koronavirové krizi stává pro řadu firem standardem. Mnoho zaměstnavatelů však tápe, jak fungování práce z domova upravit a neporušovat zákoník práce. Na co mají zaměstnanci nárok a co vše je v tomto režimu možné, radí advokát David Šupej.

Z domova dnes pracují všichni zaměstnanci, kteří mohou vykonávat svou činnost na dálku. Někomu to vyhovuje, pro někoho je to problém. Co je pro home office zásadní?

U práce z domova hraje zásadní roli důvěra všech zúčastněných. Zaměstnavatel věří, že zaměstnanec bude řádně odvádět svoji práci a zaměstnanec má zase lepší možnost sladit pracovní a osobní život.

Zaměstnavatel z podstaty věci nemá nad zaměstnancem přímou kontrolu, jako kdyby pracoval v kanceláři, nicméně stále může kontrolovat výstupy zaměstnance, jejich kvalitu nebo množství, zda zaměstnanec plní termíny apod.

Jak ale vyřešit práci z domova právně, když zákoník práce na to příliš nemyslí?

V první řadě je nutné myslet na to, že práci z domova nemůže zaměstnavatel nařídít a stejně tak možnost home office nevzniká zaměstnanci automaticky. Obě strany se musí na formátu práce z domova dohodnout. Na tomto nic nemění ani opatření vlády, která zaměstnavatelům nařídila využívat práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vzhledem k charakteru práce a provozním podmínkám vykonávat v místě bydliště.

Jednou z možností, jak může zaměstnavatel upravit pravidla pro home office, je úprava ve vnitřním předpisu. Ten musí zaměstnavatel následně vydat písemně a dodržet u něj všechna pravidla zákoníku práce, která se týkají vnitřních předpisů.

Problém je u vnitřního předpisu v tom, že některé důležité otázky, jako je například přístup zaměstnavatele do bydliště v případě šetření pracovního úrazu, prohlášení zaměstnance o tom, že jeho domácí pracoviště splňuje všechna pravidla z pohledu bezpečnosti, závazek zaměstnance mít během home office zajištěný přístup k internetu si zaměstnavatel nemůže takto vynutit. Pro tyto účely sice může existovat doplňující ústní dohoda stran, nicméně tu bych s ohledem na možná rizika nedoporučoval.

Dají se kromě vnitřního předpisu využít i jiné možnosti?

Ano, je to možné. Další možností je sjednat s každým zaměstnancem individuální písemnou dohodu o home office. Třetí možností je kombinace vnitřního předpisu, který bude upravovat obecné otázky, a individuální písemné dohody pro situaci konkrétního zaměstnance.

Jak je to s rozvržením pracovní doby v režimu práce z domova?

Základní možnosti jsou dvě. Buď si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje na home office zcela sám. V takovém případě ale doporučuji nastavit zaměstnavatelem základní mantinely. Například takové, aby zaměstnanec nezačal „sbírat“ příplatky za práci v noci nebo o víkendech.

Mantinely by měly být takové, aby bylo zřejmé, že si zaměstnanec nebude práci rozvrhovat mezi 22. a 6. hodinou nebo v sobotu či v neděli. Vhodné také je dohodnout si čas, ve kterém bude zaměstnanec dostupný alespoň pro předávání úkolů. Druhou možností naopak je, že zaměstnavatel určí zaměstnanci klasicky pracovní dobu včetně přestávek, takže pak se výše uvedené pravidlo nepoužije a pokud bude zaměstnanec například pracovat přesčas, v noci nebo o víkendu mimo svůj rozvrh, má nárok na všechny kompenzace, které mu zákoník práce přiznává.

Jaká varianta pro rozvržení pracovní doby je podle vás výhodnější?

Na to se nedá jednoznačně odpovědět. Tady záleží na tom, jak moc potřebuje mít zaměstnavatel jednotlivé zaměstnance při výkonu práce v časovém a organizačním souladu. Někomu bude vyhovovat větší volnost s vyšší mírou důvěry, jindy může zaměstnavatel preferovat, aby jeho tým pracoval ve stejnou dobu.

A jak řešit přestávku na oběd a přípravu samotného oběda?

Na oběd by měla být vyhrazená klasická přestávka, eventuálně by tyto úkony měl zaměstnanec činit mimo pracovní dobu. Respektive pokud například zaměstnanec spadne doma v kuchyni při přípravě oběda, nebude se jednat o pracovní úraz.

Při práci z domova využívají zaměstnanci nejen své vlastní počítače, ale domácnosti vzniknou i další náklady. Jak by to měl zaměstnavatel řešit?

Co se týče způsobu náhrady nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce z domova vznikly, nabízí se několik možností.

Lze například proplácet spotřebovanou energii podle pracovní doby, kdy zaměstnavatel proplatí poměrnou část měsíční faktury. Je také možné si dohodnout paušální platbu. Ve všech případech ale musí být náhrada přiměřená, v opačném případě by se si mohl zaměstnavatel způsobit účetní komplikace nebo by mu hrozila sankce ze strany inspektorátu práce.

Podle zákona pak náhradu zaměstnavatel poskytovat musí, není možné se se zaměstnancem dohodnout na tom, že tyto náhrady nebudou vůbec vypláceny.

Podle zákoníku práce je povinností zaměstnavatele, aby zaměstnanci zajistil bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Platí to i při práci z domova?

Ano, tato povinnost pro zaměstnavatele platí, i když zaměstnanec vykonává práci na home office doma. Zákoník práce v tom zaměstnavateli nijak neslevuje, což není úplně šťastné řešení. Na rozdíl od pracoviště zaměstnavatele, u něhož má zaměstnavatel možnost upravit jej tak, aby nebylo nebezpečné, u domácnosti zaměstnance tento vliv fakticky ztrácí, ale povinnost mu zůstává zachována.

Pokud jde o bezpečnost práce, jaké má zaměstnavatel možnosti, aby tuto povinnost naplnil?

V první řadě by mělo vždy nějakou formou proběhnout školení zaměstnanců na bezpečnost práce z domova s uvedením, jaká pravidla musí zaměstnanci dodržovat, a jak by mělo vypadat bezpečné domácí pracoviště zaměstnance.

Zaměstnavatel si pak může vystačit s prohlášením zaměstnance, že jeho „domácí“ pracoviště takové podmínky splňuje, a že je zaměstnanec bude udržovat po celou dobu režimu home office.

Další možností je například online konzultace nebo kontrola prostřednictvím fotek nebo videa bezpečnostním technikem. Poslední možností je fyzická kontrola na místě, která však bude většinou pro zaměstnavatele nepraktická až neuskutečnitelná, v závislosti na

počtu zaměstnanců a místech jejich domácích pracovišť. Narážíme zde také na problém ochrany obydlí a každého člověka, do kterého lze zasahovat jen ve výjimečných případech. Toto základní pravidlo je totiž zaručena na ústavní úrovni.

Jestli tomu rozumím, při práci z domova by zaměstnavatel neměl přijít nečekaně na kontrolu. Co když se ale zaměstnanec doma zraní. Jak to řešit?

Pro vyšetření domácího pracovního úrazu zaměstnavatel nezbytně potřebuje mít přístup do bydliště zaměstnance, protože jinak úraz nevyšetří. Pokud jde o možnost přepadových kontrol, doporučuji předem nastavit jasná pravidla, protože podle mého názoru by zaměstnavatel neměl takto zaměstnance kontrolovat více, než je skutečně nezbytně nutné.

Vhodné je tedy sjednání přístupu vždy ve výjimečných situacích – právě v souvislosti s pracovním úrazem, a dále po dohodě stran nebo s dostatečným upozorněním předem od zaměstnavatele jednou za čas přijít kvůli obecné kontrole bezpečnosti na domácím pracovišti zaměstnance nebo například kvůli revizi firemních zařízení, která zaměstnanec na home office využívá.

Autor: Eva Sovová

Zdroj: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/home-office-prace-z-domova-koronavirus-vnitri-predpis-pracovni-smlouva-zakonik-prace-naklady-uraz.A201110_103130_podnikani_sov