

Právní úskalí práce z domova

LIBOR VAŠÍČEK / MATÚŠ BALIAK

LEGAL PARTNERS, ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ, S. R. O.

Příspěvek se zabývá právní analýzou jednoho z nejrozšířenějších pandemických fenoménů, prací zaměstnanců z domova. Zaměříme se především na rozbor jejího zákonného režimu, upozorníme na právní úskalí pro zaměstnavatele a poradíme, jak se jich vyvarovat.

Atraktivní benefit daný globální praxí

Práce z domova, neboli home office, byla po dlouhé roky považována za atraktivní, avšak prémiový benefit, vhodný pouze pro specifická pracovní odvětví. S příchodem pandemie se z ní však prakticky ze dne na den stala každodenní realita, což mělo často za následek její zavedení bez řádného nastavení, natož formálního ukotvení v pracovních smlouvách či vnitřních předpisech.

Tento problém přitom zůstává aktuálním, vzhledem ke značnému zvýšení popularity home office na pracovním trhu. Zaměstnavatelé by tak měli nastavení podmínek práce z domova věnovat dostatečnou pozornost, aby se vyhnuli jak sporům se zaměstnanci, například ohledně odpovědnosti za pracovní úraz (např. zlomenou nohu zaměstnance při dovádění s dětmi), tak případným nepřijemnostem při kontrole ze strany inspektorátu práce nebo finanční správy.

(Ne)Dobrovolná práce z domova

Jakkoli je zřejmé již ze samotné skutečnosti, že obsah pracovního poměru (tedy i místo výkonu práce) je výsledkem dohody zaměstnance a zaměstnavatele, stanoví zákoník práce, že

má-li zaměstnanec konat práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, musejí se na tom obě strany dohodnout.

Zavedení možnosti jednostranného nařízení práce z domova se v době pandemiejevilo zákonodárci jako praktické, a objevilo se tak v navrhované novele zákoníku práce. V případě, že bude tato novela přijata, bude zaměstnavatel moci nařídít zaměstnanci home office v případech, kdy z vážných provozních důvodů či živelní události, anebo opatření nařízených orgánem veřejné moci, nemůže být práce konaná zaměstnancem prováděna na pracovišti zaměstnavatele, a to na nezbytně dlouhou dobu. Tohoto ustanovení (bude-li přijato) však nebude možné užívat bez rozmyslu. Zaměstnavatel bude především muset být schopen prokázat z jakého důvodu není či nebylo možné vykonávat práci na pracovišti. Domníváme se přitom, že argumentace pandemií bez dalšího zdůvodnění již nebude, vzhledem k recentnímu vývoji situace, dostatečná.

V případě, že bude práce z domova nařízena neoprávněně a zaměstnanec ji odmítne, nebude se jednat o porušení pracovní kázně, ze kterého by zaměstnavatel mohl vyvodit negativní důsledky a např. výpověď daná z tohoto důvodu by nebyla neplatná.

Hlavní právní radou vyplývající z tohoto příspěvku je tedy uzavřít o práci z domova a jejích podmínkách se zaměstnancem písemnou dohodu.

Aktuální zákonný režim

Práce z domova je v platném znění zákoníku práce upravena výslovně pouze v jediném ustanovení, a to v § 317. Za

zaměstnance pracujícího z domova se považuje ten zaměstnanec, jenž nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale vykonává uloženou práci z domova, či z jakéhokoliv jiného místa, které je k tomu vhodné a které neodporuje dohodě stran. V případě, že není dohodnutý rozdílný režim (i) neuplatní se na zaměstnance pracujícího z domova úprava rozvržení pracovní doby (tu si celou rozvrhuje dle vlastního uvážení); (ii) nemá zaměstnanec, vzhledem k možnosti vlastního rozvržení pracovní doby, nárok na náhradu mzdy při překážkách v práci (výjimkou jsou pouze svatby, pohřby a stěhování); a (iii) zaměstnanci nepřisluší mzda nebo náhradní volno za práci přesčas, ani náhradní pracovní volno, náhrada mzdy či příplatek za práci ve svátek. Více toho zákoník práce k home office neuvádí.

Úskalí pro zaměstnavatele

Zákoník práce je založen na dvou hlavních zásadách, ochraně práv zaměstnance jakožto slabší strany pracovního poměru a smluvní volnosti. Zatímco ochrana práv zaměstnance se projevuje ve výše uvedené neplatnosti jednostranného nařízení práce z domova zaměstnavatelem, smluvní volnost je stěžejní vzhledem ke kusé úpravě tohoto institutu v zákoníku práce. Nejenže je tedy možné rozdílně upravit zákonný režim práce z domova, ale také vyřešit otázky, které jsou zákoníkem opomenuty. Mimo typická úskalí spočívající v omezených možnostech kontroly zaměstnance, nastavení režimu zadávání a reportování práce nebo určení částečně pevné pracovní doby, kdy bude zaměstnanec přítomen na dálkových poradách, doporučujeme upravit i často zanedbávané pracovní právní strašáky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), úhrady nákladů zaměstnance při vykonávání práce z domova a pravidla pro zacházení s majetkem zaměstnavatele, propůjčeným zaměstnanci k plnění pracovních úkolů.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci z domova

Práce v domácnosti je vykonávána mimo možnost soustavné kontroly ze strany zaměstnavatele. Přesto nejsou zaměstnanci pracující mimo pracoviště nijak vyňati z úpravy povinností zákoníku práce týkajících se BOZP, a to včetně povinnosti náhrady škod v souvislosti s pracovními úrazy. Nehledě na obsah pracovní náplně daného zaměstnance doporučujeme jeho účelné seznámení (proškolení) se specifickými riziky spojenými s výkonem práce z domova a vhodným nastavením pracovního místa. Zaměstnanec by rovněž měl být poučen o nebezpečí pracovních úrazů, první pomoci a také o postupu, jak takový pracovní úraz ohlásit a zdokumentovat.

V písemné dohodě o práci z domova doporučujeme zmínit, že zaměstnanec byl s výše uvedeným seznámen a případně také ujednat, že přebírá

odpovědnost za dodržování základních povinností BOZP při home office, mezi něž patří dodržování maximálního počtu odpracovaných hodin denně či povinných přestávek v práci, tedy povinnosti, jejichž plnění může zaměstnavatel během práce z domova vynucovat jen velmi obtížně. Bázlivější zaměstnavatelé mohou dokonce v dohodě upravit konkrétní podobu pracovního místa.

Náhrada dodatečně vynaložených nákladů

Jedním ze základních definičních znaků závislé práce je její výkon na účet zaměstnavatele. Ve světle tohoto a rovněž recentních stanovisek finanční správy není radno opomenout úpravu podmínek refundace nákladů dodatečně vynaložených zaměstnancem při práci z domova, jako jsou energie, internet či opotřebení vlastních k práci používaných nástrojů (notebook,

monitor). Daňové zákony předpokládají prokazování skutečně vynaložených nákladů zaměstnancem, avšak jejich náhradu lze sjednat i paušálně. Ani taková úprava však zaměstnance nezabavuje povinnosti vynaložené náklady dokládat. Pokud budou tyto reálně vynaložené náklady ve skutečnosti vyšší než paušálně sjednaná částka, bude zaměstnavatel povinen doplatit zaměstnanci rozdíl. Naopak pokud zaměstnanec náklady dostatečně nedoloží, nedá se vyloučit ani doměření daně na straně zaměstnance, potažmo zaměstnavatele. Právě náhrada nákladů zaměstnance při práci z domova je dalším z ohnisek připravované novely zákoníku práce.

Součástí příspěvku je rovněž vzorová dohoda o práci z domova ve formě dodatku k pracovní smlouvě, kterou najdete na webových stránkách AMG <http://www.cz-museums.cz> pod záložkou *Právní poradna AMG*. ■

Jak psát recenze výstav do *Věstníku AMG!*

Základní body osnovy při tvorbě recenze výstavního projektu pro Věstník AMG. Obsahovat by měla následující informace:

Název a doba trvání, pořádající instituce, autor (scénář, výtvarné řešení, atd.)

Téma a obsah výstavy – co sděluje/sleduje/o čem vypovídá/na jakou skupinu návštěvníků cílí

Charakter a výběr exponátů – co je vystaveno/kvalita a rozsah/přiměřenost/muzejní sbírka/výpůjčky

Prostor, kde je výstava instalována – velikost/charakteristika/zvláštnosti/vhodnost pro daný projekt

Jak je téma výstavy zpracováno – typ instalace/estetická a technická úroveň/členění/srozumitelnost

Klady a zápory jednotlivých prvků – osvětlení/úroveň instalace exponátů/texty a písmo/pohodlí návštěvníků/úroveň zabezpečení sbírek/personál muzea a jeho vystupování/doprovodné programy/multimédia

Úroveň propagace výstavy, fyzická dostupnost výstavy (muzea), vstupné

Celkové hodnocení a shrnutí na závěr

Zájemcům o hlubší vhléd do této problematiky nabízíme účast v kursech **Školy muzejní propedeutiky**.

Ve školním roce 2021–2022 otevíráme **XX. běh základního kursu ŠMP!** Přihlášky přijímá Sekretariát AMG do **31. srpna 2021**.

Kontakt: **Mgr. Vendula Potůčková Jurášová**, e-mail: adres@cz-museums.cz, tel.: +420 224 210 037