


Právo a správná praxe z pohledu home office

 14.06.2018

Law and good practice from the home office view

Marek Nechvátal¹, Josef Sencík², Zdeněk Přeslička³, Andrea Macháčková⁴

¹Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Jeruzalémská 9, 110 00 Praha 1, nechvatal@vubp-praha.cz

²Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Jeruzalémská 9, 110 00 Praha 1, sencikj@vubp-praha.cz

³Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Jeruzalémská 9, 110 00 Praha 1, preslicka@vubp-praha.cz

⁴Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Jeruzalémská 9, 110 00 Praha 1, machackova@vubp-praha.cz

práce na dálku

teleworking

pracovní doba

BOZP

bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Přijat k publikování 25. 1. 2018

Abstrakt

Článek se zabývá správnou praxí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracujícím na dálku formou home office a legislativním rámcem, který podchycuje základní pravidla zásad BOZP na pracovišti. Částečně se zabývá i řídicími a kontrolními procesy. Dále se snaží vymezit specifika práce z domova z pohledu práva a praxe.

Klíčová slova: domácká práce; práce na dálku; pracovní doba; bezpečnost práce; ochrana zdraví

Abstract

The article deals with good practice between the employer and the remote worker in the form of a home office and the legislative framework, which sets out the basic rules of occupational health and safety at work. It also deals partly with management and control processes. It also tries to define the specifics of work from home from the point of view of law and practice.

Key words: homeworking; telework; working hours; safety; health protection

Úvod

Práce doma (také jako homeworking) a práce na dálku (také jako teleworking) tvoří způsoby organizace výkonu práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele. Umožňují optimalizovat a redukovat ztrátu času dojížděním na pracoviště zaměstnavatele a pracovat pouze ve vytyčenou pracovní dobu. Zaměstnanec může pracovat doma, tedy ve svém bydlišti, nebo na dálku podle pokynu zaměstnavatele, kdy místem výkonu práce nemusí být bydliště zaměstnance. Přitom většinu pracovních úkolů plní zaměstnanec za využití informačních a komunikačních technologií [8], [10].

Tyto způsoby organizace výkonu práce představují alternativní možnosti zaměstnání, které na jedné straně snižují náklady zaměstnavatele na zaměstnance a na straně druhé umožňují pracovat zaměstnancům, kteří nemohou docházet denně do práce z různých důvodů, např. tělesné postižení, výchova malých dětí, apod [9], [10].

Tato forma práce byla v našich předchozích právních úpravách nazývána „prací domáckou“. Kombinací výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele a mimo toto pracoviště je distanční práce - forma pružného pracovního režimu, kdy zaměstnanec nedochází denně na pracoviště, ale pracuje doma a se zaměstnavatelem je propojen digitálně. V takovém případě se mohou zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout například na dosažitelnosti zaměstnance v rámci pracovní doby nebo její části a pravidelná docházka zaměstnance na pracoviště zaměstnavatele a to v předem zvolených dnech.

V případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele musí být řešeny některé odchylky od obecných zásad. Jedná se především o vymezení místa výkonu práce, zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) a rozvržení pracovní doby.

Ve Spojených státech amerických existuje právní úprava týkající se práce z domova na federální úrovni [11]. Kromě federální legislativy má řada států na národní úrovni stanovy nebo prováděcí předpisy pro práci z domova. Další státy (Georgia, Havaj, Minnesota, Oregon, Texas a Virginie) nemají podporu na národní úrovni založenou na právní úpravě, ale na daňové úlevě pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají teleworkery [10].

V rámci evropského práva prozatím neexistuje jednotná ucelená právní úprava týkající se práce z domova. Záleží tedy na jednotlivých státech, jak specifické právní vztahy související s prací z domova upraví. K překlenutí tohoto stavu vydala Evropská komise, jakož i některé organizace doporučení věnující se výkonu práce z domova. Tato doporučení však nemají povahu obecně závazných právních předpisů a zaměstnavatelé se jimi proto řídit nemusí.

Pro zaměstnavatele v České republice je nadále určující, pokud jde o právní úpravu práce z domova, zejména zákoník práce č. 262/2006 Sb. [1], a dále zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je zde však i nutnost dodržovat další předpisy, jako je například Listina základních práv a svobod, která neumožňuje zaměstnavateli volný vstup do obydli zaměstnance a to i za účelem plnění povinností, které zaměstnavateli ze zákoníku práce vyplývají.

Práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele

Evropskými sociálními partnery byla podepsána 16. července 2002 Rámcová dohoda o práci na dálku.

Pro Českou republiku je právní úprava obsažená v zákoníku práce a v zákoně o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zákoník práce nevyklučuje práci doma, ale naopak rozšiřuje možnosti, kde je možno závislou práci pro zaměstnavatele vykonávat. Možnost práce na jiném dohodnutém místě konstatuje zákoník práce v definici „závislé práce“ v § 2 odst. 4 zákoníku práce: *Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době*

nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Místem mimo pracoviště zaměstnavatele může být jakékoliv místo, které zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne a tuto dohodu zakotví v pracovní smlouvě. Místem výkonu práce nemusí být již domov/bydliště zaměstnance, ale jakékoliv prostory, které zaměstnanec může pro výkon práce užívat.

Jiné místo výkonu práce, než kterým je pracoviště zaměstnavatele

- určí zaměstnavatel;
- navrhne zaměstnavatel;
- navrhne zaměstnanec.

Jiné místo výkonu práce zaměstnavatel:

- určí zaměstnancům, kteří zastupují firmu, popřípadě pracují u zákazníků mimo objekty (pracoviště) zaměstnavatele,
- navrhne zaměstnanci, pokud je třeba, aby zaměstnanec pracoval doma nebo na jiném místě mimo pracoviště zaměstnavatele, které si sám určí.

Jiné místo výkonu práce navrhne zaměstnavateli zaměstnanec. Bude se jednat zejména o práci doma nebo na jiném místě, které může zaměstnanec pro výkon práce užívat.

Z právní úpravy platné v ČR tedy vyplývá, že místo výkonu práce musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto (§ 2 odst. 2 [1]), a to v pracovní smlouvě (§ 34 odst. 1 písm. b) [1]). Zákoník práce neobsahuje bližší omezení, pokud jde o místo výkonu práce. Pro zaměstnavatele proto bude obvykle praktické, aby sjednal se zaměstnancem místo výkonu práce tak, že bude jednak pracoviště u zaměstnavatele, a také například bydliště zaměstnance, pokud z tohoto místa bude zaměstnanec vykonávat práci. Místo výkonu práce však lze sjednat i širěji - např. na území celého kraje, ve kterém se nachází jak pracoviště zaměstnavatele, tak i bydliště zaměstnance. Definování místa výkonu práce má význam z hlediska přeložení zaměstnance k výkonu práce, určování jeho pracovních cest i cestovních náhrad [2].

V souvislosti s cestovními náhradami vzniká problém [2]. Zda pravidelné pracoviště sjednat v místě pracoviště zaměstnavatele nebo v bydlišti zaměstnance. Obvyklá praxe je následující. Pravidelné pracoviště se sjednává v místě pracoviště zaměstnavatele s tím, že cestovní náhrady v souvislosti s prací z domova nejsou poskytovány. Častou zásadou je, že pravidelným pracovištěm je obec, kde zaměstnanec nejčastěji vykonává přidělenou práci a ze které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

Uvedené musí být řešeno v pracovní smlouvě a to správně a přesně. Místo nebo místa výkonu práce totiž musí být stanovena v pracovní smlouvě. Ukládá to zákoník práce v § 34 odst. 1 písm. b) [1]:

Pracovní smlouva musí obsahovat

a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,

b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána.

Neobsahuje-li potřebné údaje pracovní smlouva, musí být zaměstnanec informován písemně v souladu s ustanovením § 37 odst. 1 [1]:

Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,

c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,

d) údaj o výpovědních dobách,

e) údaj o týdenní pracovní době a o jejím rozvržení,

f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,

g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.

Místo výkonu práce, které je sjednáno v pracovní smlouvě, je významné ze dvou důvodů. Jednak je tím určen rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele z hlediska místa výkonu práce a jednak je toto určení důležité z hlediska určení nástupu pracovní cesty. Zákon nevyklučuje, aby zaměstnavatel podmínil vznik pracovního poměru, tím, že zaměstnanec bude vykonávat práci doma.

Místo výkonu práce sjednané při vzniku pracovního poměru lze v průběhu trvání pracovního poměru dohodou měnit. Bylo-li v pracovní smlouvě dohodnuto, že zaměstnanec bude práci vykonávat doma, může mu zaměstnavatel nařídit, aby práci vykonával na pracovišti zaměstnavatele, příp. na jiném místě, určeném zaměstnavatelem. Nelze ale zaměstnanci nařídit, aby vykonával práci doma. To je možné jen v případě, že se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, a to i tehdy, jestli práci doma navrhne zaměstnanci zaměstnavatel (např. dočasně v případě oprav na pracovišti, havárie topení apod.) [4].

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práce na tom místě, jak se k tomu zavázal v pracovní smlouvě, a v zákonem stanovených případech je povinen konat i práce v jiném místě. To však neznamená, že by zaměstnavatel nemohl z vlastní iniciativy vykonávat pro zaměstnavatele práce na jiném místě. Text právní normy připouští, že míst výkonu práce může být více než jedno. Není vyloučena ani kombinace výkonu práce jak na pracovišti, tak na jiném místě nebo místech (distanční práce). Kombinace může být založena dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, anebo zaměstnavatelem nařízena, např. v té podobě, že zaměstnanec povinně pracuje 2 dny v týdnu na pracovišti zaměstnavatele a 3 dny na jiném místě. Pokud pracuje takový zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele, nevztahuje se na něj ustanovení § 317 zákoníku práce. Při kombinaci přichází do úvahy uplatnění metody Hot desking - sdílení pracoviště, kdy se více zaměstnanců střídá na jednom pracovišti zaměstnavatele [3].

Zásadní ustanovení pro výkon práce na jiných místech než na pracovišti zaměstnavatele obsahuje § 317, kde je negativně vymezena působnost zákoníku práce na tyto zaměstnance [1]:

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostožů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

b) při důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,

c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek.

Za podmínek stanovených v § 39 může být práce na jiném místě prováděna i v rámci pracovního poměru na dobu určitou. Práce na základě dohod o provedení práce nebo o pracovní činnosti jsou vykonávány jako závislá práce v pracovněprávním vztahu. Vztahuje se na ni tedy zákoník práce, s výjimkou úpravy odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnavatele, skončení pracovního poměru a odměny z dohody. U těchto prací je běžné, že jsou vykonávány na jiných místech, než na pracovišti zaměstnavatele. Přesto je třeba místo výkonu práce v dohodě stanovit. Pro dohodu o provedení práce není stanovena písemná forma dohody, pro dohodu o pracovní činnosti ano [5].

Osobní výkon práce zaměstnance

Z definice závislé práce vyplývá, že za takovou práci se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Osobní výkon práce je stanoven i jako povinnost zaměstnance, vyplývající z pracovního poměru podle, uvedená v § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. To platí i pro zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale i z domova, tedy v prostředí své rodiny, příp. jiných blízkých osob. V závislosti na druhu práce není možno podíl rodinných příslušníků zaměstnance na výkonu jeho práce pro zaměstnavatele vyloučit. Kontrola plnění této povinnosti zaměstnavatelem není prakticky možná.

Proto i když je práce z domova vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele a pracovní dobu si rozvrhuje zaměstnanec sám, jedná se stále o závislou práci ve smyslu § 2 zákoníku práce, tj. zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně (§ 38 odst. 1 písm. b) [1]). Pomoc rodinných příslušníků je proto při výkonu práce z domova vyloučena a z preventivních důvodů je vhodné, aby zaměstnavatel tento zákaz v pracovní smlouvě také výslovně uvedl.

Pracovní doba při práci z domova

Ustanovení zákoníku práce o délce pracovní doby se vztahuje na všechny zaměstnance. Pracovní doba je i pro zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, nejvýše 40 hodin týdně. Nelze vyloučit, že takovým zaměstnancem bude osoba mladistvá, jejíž pracovní doba činí maximálně 30 hodin týdně. Pracovní dobu si přitom zaměstnanci rozvrhují sami.

Délka pracovní doby by se u práce z domova neměla pohybovat v její maximální výši, která není v rozporu s požadavky na přestávky, tedy 12,5 h, ale do 8 hodin. To je dáno tím, že s prodlužující se délkou pracovní směny se zvyšuje jednak riziko pracovního úrazu, jednak se výrazně snižuje produktivita [6]. Důležité je také, aby si zaměstnanec rozvrhl svou pracovní dobu tak, aby se práci věnoval v průběhu pracovní doby a dobu odpočinku věnoval jiným činnostem. Neschopnost přestat se starat o pracovní záležitosti je propojena s mírou stresu a poruchami spánku [7].

Vlastní ideální rozvržení pracovní doby však neexistuje. Vždy je potřeba, aby zaměstnanec zohledňoval alespoň

potřeby zaměstnavatele. Nic však nebrání tomu, aby byla pracovní doba rozdělena i do více částí, vždy je však potřeba dodržet minimální délku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny a dodržovat délku stanovené týdenní pracovní doby.

Zákon nevylučuje při práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele noční práci. Zákonem č. 188/1988 Sb. bylo vyloučení nároku na příplatek za práci v noci ze zákoníku práce vypuštěno. Pokud tedy bude takový zaměstnanec pracovat v noci, bude se na něj a na zaměstnavatele vztahovat ustanovení § 94 odst. 2, podle kterého je zaměstnavatel povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnělékařské péče [1]:

- a) před zařazením na noční práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
- c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Měřítkem délky pracovní doby musí být množství uložené práce tak, aby odpovídalo délce zákonem stanovené pracovní doby. Pokud se jedná o výrobu, lze množství práce limitovat množstvím dodaného materiálu nebo polotovarů zaměstnavatelem.

Zákonem č. 155/2000 Sb., kterým byla provedena významná novelizace zákoníku práce č. 65/1965 Sb., byla v souladu s právem EU zavedena povinnost evidence pracovní doby. Tuto povinnost převzal i zákoník práce v § 96 odst. 1 písm.

a) bod 1. Kontrola dodržování délky pracovní doby zaměstnavatelem je ale problematická. Je na zaměstnavateli, jako formu evidence zvolí, aby zákonnou povinnost splnil. Evidence pracovní doby bude zřejmě vždy založena na důvěře mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Odměňování, překážky v práci

Zaměstnanci pracujícímu z domova nepřísluší u většiny tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci náhrada mzdy a nepřísluší jim ani mzda nebo náhradní volno za práci přesčas, ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. Pokud jde o náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, poskytuje ji zaměstnavatel podle rozvrhu směn, který musí pro tyto účely fiktivně vytvořit.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Ustanovení § 317 zákoníku práce vymezuje případy, kdy se na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, nevztahuje zákoník práce. V oblasti BOZP, ale žádnou výjimku zákoník práce, z povinností zaměstnavatele k zaměstnanci, k tomuto nepřipouští. Vzhledem k povaze práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele není objektivně možné, aby zaměstnavatel všechny uložené povinnosti beze zbytku plnil.

Další povinnosti ukládá zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Náklady spojené se zajišťováním BOZP hradí zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.

Před uzavřením pracovní smlouvy se zaměstnancem, který bude vykonávat práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, by měl zaměstnavatel vědět v jakých pracovních podmínkách a na jakém pracovním zařízení bude zaměstnanec práci vykonávat. Podle toho by měl zvážit, zda v těchto podmínkách bude schopen plnit své povinnosti ve vztahu k zajištění BOZP tomuto zaměstnanci.

Ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví v Rámcové dohodě o práci na dálku [12]:

Zaměstnavatel je odpovědný za bezpečnost a ochranu zdraví pracovníka na dálku v souladu se směrnicí Rady č. 89/391/EHS a příslušnými k ní následnými směrnicemi, národní legislativou a kolektivními smlouvami.

Zaměstnavatel informuje pracovníka na dálku o podnikové politice BOZP, obzvláště o požadavcích na zobrazovací jednotky. Pracovník na dálku aplikuje tyto bezpečnostní předpisy a nařízení řádně.

S cílem ověřit řádné dodržování předpisů BOZP má zaměstnavatel, zástupci pracovníků a/nebo příslušné orgány přístup na pracoviště pracovníka na dálku v mezích národní legislativy a kolektivních smluv. V případě, že pracovník na dálku pracuje doma, podléhá tento přístup předchozímu oznámení a souhlasu pracovníka.

Pracovník na dálku je oprávněn požadovat inspekční návštěvy.

Při zajišťování BOZP se plně použijí práva a povinnost zaměstnanců a zaměstnavatelů stanovené zákonnou úpravou části páté zákoníku práce a dále zákonem č. 309/2006 Sb.

Vhodné je, aby zaměstnavatel vytvořil vnitřní předpis obsahující upozornění na rizika a závazné postupy, týkající se výkonu jednotlivých druhů prací z domova. S těmito předpisy by měli být zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele seznámeni, jejich znalost by měla být zaměstnavatelem soustavně prověřována a dodržování pokynů v oblasti BOZP při práci z domova vyžadováno.

Teleworking má nejlepší vyhlídky na úspěch, pokud zaměstnavatel i zaměstnanec od počátku vědí, co od něj mohou očekávat, a jsou připraveni řešit problémy a obavy spojené s novou pracovní kulturou. Důležité je také to, aby pracovní smlouva byla navržena v souladu s národními pracovními právními předpisy. Aby se zabránilo možným rizikům v BOZP, doporučuje se většinou práce na částečný úvazek [13].

Náhrady nákladů zaměstnance při výkonu práce z domova

Zaměstnavatelé často řeší, do jaké míry a v jakém režimu mají povinnost hradit zaměstnancům náklady, které zaměstnanci vynaložili při výkonu práce z domova. Jde například o náklady na pořízení počítače a telefonu, který bude umístěn v bydlišti zaměstnance nebo o náklady na služby spojené s výkonem práce (energie, telekomunikační služby včetně internetového připojení).

Vzhledem k tomu, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 zákoníku práce), je zaměstnavatel povinen příslušné technické vybavení a služby zajistit sám. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout, že zaměstnanec bude používat k výkonu práce vlastní vybavení. Zde platí, že náhrada za jejich opotřebení od zaměstnavatele se nepovažuje za příjem ze závislé činnosti a není tak předmětem daně z příjmů. Pokud zaměstnanec využívá služby hrazené zaměstnavatelem (např. internet) nebo majetek zaměstnavatele (např. počítač určený výlučně pro práci z domova) i pro svoji osobní potřebu, vznikne zaměstnanci nepeněžní příjem, a jako takový by měl být zaměstnavatelem zdaněn, a to včetně odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Tomuto riziku se zaměstnavatelé mohou vyhnout například výslovným zákazem takového užití uvedeným v pracovní smlouvě.

Závěr

Ačkoliv sjednání možnosti práce z domova je pro zaměstnavatele i zaměstnance spojeno s některými právními riziky, lze tato rizika do určité míry eliminovat v pracovní smlouvě; výhody spojené s tímto způsobem výkonu práce tak často výše uvedená rizika převáží.

Možnost zaměstnavatele kontrolovat zaměstnance pracující z domova je velmi omezená, hlavním nástrojem kontrol je kvalita odvedené práce a její odvádění v zadaném termínu. Zaměstnavatel nemůže bez souhlasu zaměstnance vstupovat do místa výkonu práce, kterým je bydliště zaměstnance, což se jeví být problematické zejména v souvislosti se zajištěním BOZP ze strany zaměstnavatele. Naprostá většina zaměstnavatelů si nového pracovníka nejdříve prověří a zaučí v kancelářích firmy, než mu nabídne možnost práce z domova. Tím se vyhne budoucím problémům s pracovní kázní daného zaměstnance.

Zaměstnanec vykonávající práci z domova je podle § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce povinen vykonávat práci osobně bez toho, aby tak za něj činil někdo další. Podíl rodiny a blízkých osob na výkonu práce nicméně nelze zcela vyloučit. Míra rizika, že budou zaměstnanci pomáhat i další osoby, závisí zejména na odpovědnosti každého zaměstnance a na druhu vykonávané práce. Možnost kontroly ze strany zaměstnavatele je však velmi obtížná a umožní-li zaměstnanci práci z domova, musí mu důvěřovat. Za škodu způsobenou zaměstnavateli odpovídá samotný zaměstnanec podle pracovněprávních předpisů stejně jako zaměstnanci v obvyklém pracovním poměru, a to i za škodu způsobenou dalšími osobami, které by mu při výkonu práce pomáhaly.

Příklad z anglické praxe ukazuje, jak řešit dostupnost a kontrolu pracovní doby u zaměstnanců pracujících z domova: Ti jsou k dispozici na telefonu nebo e-mailu během plánovaných hodin, s výjimkou jejich naplánované doby oběda. Domácí pracovníci musí mít zapnutý telefonní záznamník nebo hlasovou schránku k zajištění dostupnosti. Nadřízení mohou stanovit, že zaměstnanci jsou povinni v určitém časovém období (např. alespoň jednou za dvě hodiny) zkontrolovat zprávy.

Délka pracovní doby v home office se může lišit od pracovní doby v kanceláři, ale zaměstnavatel a zaměstnanec se musí předem dohodnout.

Literatura

[1] ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. *Sbírka zákonů Česká republika*. 2006, částka 84.

[2] HOFMANNOVÁ, Eva. *Cestovní náhrady podle zákoníku práce s komentářem a příklady k 1. 1. 2014*. Praha: ANAG, 2014.

[3] FORSYTH, Patrick. *Jak motivovat svůj tým*. Praha: Grada Publishing, 2009.

[4] NEŠČÁKOVÁ, Libuše; JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2012.

[5] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária ...[et al]. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. Praha: ANAG, 2014.

[6] DEMBE, Allard E. ...[et al]. Dopad přesčasů a dlouhé pracovní doby na pracovní úrazy a nemoci: nové důkazy ze Spojených států. *Pracovní a environmentální medicína*. 2005, roč. 62, č. 9, s. 588-597.

[7] ÅKERSTEDT, Torbjörn ...[et al]. Poruchy spánku, pracovní stres a pracovní doba: průřezová studie. *Journal of Psychosomatic Research*

[8] VEGA, Ronald P.; ANDERSON, Amanda J.; KAPLAN, Seth A. A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*. 2015, vol. 30, no. 2, s. 313-323.

[9] MAHLER, Julianne. The telework divide: managerial and personnel challenges of telework. *Review of Public Personnel Administration*. 2012, vol. 32, no. 4, s. 407-418.

[10] ALLEN, Tammy D.; GOLDEN, Timothy D.; SHOCKLEY, Kristen M. How effective is telecommuting?: assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*. 2015, vol. 16, no. 2, s. 40-68.

[11] *Telework Enhancement Act of 2010* [online] [cit. 2018-01-19]. Dostupné z: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-111publ292/pdf/PLAW-111publ292.pdf>.

[12] ETUC; UNICE; UEAPME; CEEP. *Framework agreement on telework*, 2002.

[13] PYÖRIÄ, Pasi. Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*. 2011, vol. 34, no. 4, s. 386-399.

Vzorová citace

NECHVÁTAL, Marek ...[et al.]. Právo a správná praxe z pohledu home office. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], 2018, roč. 11, č. 1. Dostupný z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/pravo-spravna-praxe-z-pohledu-home-office>. ISSN 1803-3687.

Autor článku:

[Ing. Marek Nechvátal](#)

[Mgr. et Mgr. Josef Senčík](#)

[JUDr. Zdeněk Přeslička](#)

[Ing. Andrea Macháčková](#)