

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele podle § 317 zákoníku práce

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele je v dnešní době stále více rozšířený. Často se také můžeme setkat s výrazy jako home office nebo mobile working, které představují určitý způsob výkonu práce zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele. Práce konaná nikoli pro vlastní potřebu a mimo prostory objednatele, zaměstnavatele nebo zprostředkovatele má v českém právu velmi dlouhou tradici. První zmínky o ní můžeme najít již v pramenech z roku 1883.

Zmínku o tomto druhu práce můžeme najít v § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“). Toto ustanovení upravuje práci zaměstnance, který nevykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, ale podle stanovených podmínek pro zaměstnavatele vykonává práci v pracovní době, kterou si sám určuje. Práce tedy nemusí být vykonávána z domu, ale zaměstnanec může práci vykonávat kdekoli mimo pracoviště zaměstnavatele, kde je to vzhledem k dané práci možné. Práci z domova zaměstnavatel zaměstnanci nemůže přikázat, takovýto postup je možný pouze se souhlasem zaměstnance. Velmi důležitým aspektem v práci z domova podle § 317 zákoníku práce je to, že si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu, ve které vykonává sjednanou práci. Takže v případech, kdy zaměstnanec sice pracuje doma nebo na jiném místě, ale pracovní dobu mu rozvrhuje zaměstnavatel – tyto případy jsou v praxi nejčastější, zákoník práce je však nijak neupravuje – nejde o domácího zaměstnance (historicky zavedený a užívaný terminus technicus) ve smyslu § 317 zákoníku práce a nevztahují se na něj odchylky vyplývající z tohoto ustanovení.

První odchylka se týká pracovní doby a je stanovena hned v písmenu a) § 317 zákoníku práce. Na pracovněprávní vztahy s domácími zaměstnanci se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy. Domácí zaměstnanec je stále povinen vykonávat práci osobně, nemá však právo na písemné rozvržení práce od zaměstnavatele před zahájením práce; také nemá určený konec nebo začátek směň a ani práci rozvrženou do pětidenního

pracovního týdne. Pozor však na to, že se na domácího zaměstnance vztahují ustanovení o omezení maximální délky pracovní doby, což ovlivňuje zaměstnavatele co do množství zadávané práce. V případě práce přesčas a ve svátek, která byla zaměstnanci nařízena, a zaměstnanec s ní souhlasil, platí obecná úprava. Konkrétní pracovní dobu si určuje sám zaměstnanec s tím, že zaměstnavatel může vyloučit výkon práce v průběhu svátku a víkendu nebo výkon práce přesčas, aby se vyhnul placení povinných příplatků. V případě prostojů a nepříznivých povětrnostních vlivů také neplatí obecná úprava, a proto pokud dojde k přerušování práce zaměstnance z tohoto důvodu, zaměstnavatel mu nebude povinen zaplatit náhradu mzdy nebo platu.

V písmenu b) § 317 zákoníku práce se nachází odchylka týkající se překážek v práci, kdy při jiných osobních překážkách domácímu zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu (s výjimkami stanovenými v tomto ustanovení). Tato náhrada mzdy nebo platu není poskytována z důvodu, že se předpokládá možnost zorganizovat si pracovní dobu podle potřeb zaměstnance. Mezi takzvané „jiné“ osobní překážky například patří vyšetření ve zdravotnickém zařízení, narození dítěte, pohřeb spoluzaměstnance, zpoždění hromadných dopravních prostředků nebo znemožnění cesty do zaměstnání. Avšak v určitých případech domácímu zaměstnanci zůstává právo na náhradu mzdy nebo platu, a to v případech svatby, úmrtí blízké osoby nebo přestěhování v zájmu zaměstnavatele.

Písmeno c) § 317 zákoníku práce se věnuje otázce odměňování. Podle tohoto ustanovení domácímu zaměstnanci nepřísluší mzda



nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas a ani náhradní volno, náhrada mzdy nebo platu nebo příplatek za práci ve svátek. Jak můžeme vidět, ustanovení § 317 zákoníku práce neřeší otázku příplatku za práci přesčas. Vzhledem k tomu, že poskytnutí tohoto příplatku může vyloučit pouze zákon, v případě práce přesčas je zaměstnavatel povinen poskytnout tento příplatek nejméně v zákonem stanovené výši, tj. 25 % průměrného výdělku zaměstnance.

Pracovněprávní vztah s domácími zaměstnanci má zvláštní povahu. Vylučuje soustavnou kontrolu ze strany zaměstnavatele, a proto vyžaduje od smluvních stran vyšší míru důvěry vůči sobě navzájem a případně podrobnější úpravu v kolektivní smlouvě či v individuální dohodě se zaměstnancem. Základní pravidla pro práci z domova (ať již v rámci § 317 zákoníku práce či mimo něj) zaměstnavatelé často stanoví také vnitřním předpisem. Zaměstnavatel by měl zejména předem stanovit a zabezpečit dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – např. ujednat pravidelné prohlídky místa, kde bude konána práce, upravit evidenci pracovní doby, stanovit dobu, kdy zaměstnanec nesmí pracovat či zákaz vykonávat některé potenciálně nebezpečné činnosti zároveň s výkonem práce. Rovněž je důležité určit místo, čas a způsob předání výsledků práce a provedení kontroly množství a kvality odvedené práce. Také by měl zaměstnavatel stanovit vhodné pracovní postupy při výkonu dané práce.

I pro domácího zaměstnance pak platí základní pravidlo, že závislá práce je konána na náklady zaměstnavatele a tyto náklady nesmí zaměstnavatel přenášet na zaměstnance. Zaměstnavatel by proto měl zaměst-

nanci poskytovat např. náhradu za zvýšenou spotřebu energií z důvodu práce z domova, případně využití internetového připojení hrazeného zaměstnancem (pokud není připojení poskytováno zaměstnavatelem). Tyto náklady je možné hradit paušální částkou, která by však měla být stanovena na základě co nejpřesnějšího výpočtu/odhadu (i z důvodu daňové uznatelnosti těchto nákladů pro zaměstnavatele). Pokud by zaměstnanec používal k výkonu práce své nástroje, je potřebné dohodnout výši a podmínky poskytování náhrady za opotřebování těchto nástrojů. V případě poskytnutí takových nástrojů zaměstnavatelem je vhodné upravit režim kontroly jejich stavu a odpovědnost zaměstnance za ztrátu takovýchto svěřených věcí.

Česká právní úprava v této oblasti však stále není dostatečně detailní. Například ve srovnání se Slovenskou republikou, kde je tento pracovní vztah upraven v § 52 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, v platném znění, je slovenský zákoník podrobnější a upravuje podmínky, které v českém zákoně nenajdeme, např. povinnost při-

jmout vhodná opatření týkající se programového a technického vybavení a softwaru, povinnost přijmout opatření k předcházení izolace zaměstnance anebo zákaz znevýhodňování domácího zaměstnance oproti zaměstnancům pracujícím na pracovišti zaměstnavatele. Také jsou ve slovenském zákoně z tohoto režimu vyloučeny příležitostné nebo mimořádné práce mimo pracoviště. Rozdíl můžeme také vidět v tom, že slovenský zákon domácímu zaměstnanci nepřiznává ani mzdové zvýhodnění za noční práci, práci o víkendy nebo ztížený výkon práce. ●

Mgr. Barbora Suchá,
Jakub Kačerek
Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář

 **Weinhold Legal**

Zdroje:

- 1) ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1247. ISBN 978-80-7400-290-8.
- 2) SUCHÁ, Barbora, VRAJÍK, Michal, ČERMÁK, Tomáš. Srovnání českého a slovenského zákoníku práce. 1. vyd. Praha: Nakladatelství ANAG, 2018, 375 s. ISBN 978-80-7554-157-4.
- 3) § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 8. 1. 2019].
- 4) § 52 zákona č. 311/2001 Z. z., zákoník práce. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 8. 1. 2019].

Compliance Forum 2019

Trestní odpovědnost právnických osob – Aktuální problémy praxe a jak se s nimi vypořádat.

GDPR – evropská ochrana osobních údajů – Základy známe dobře, ale jaké jsou nejčastější implementační problémy a jak si stojí úprava rok po nabytí účinnosti?

Compliance programy – Zavádění preventivních, detekčních a reaktivních opatření trestního compliance v praxi.

konference se koná 30. 5. 2019

epravo.cz/eshop