

Koronavirus, práce z domu a stravenky (5. 1. 2021)

Koronavirus, práce z domu a stravenky

Zaměstnavatelé se během světové pandemie koronaviru způsobujícího onemocnění označované jako COVID-19 musejí vypořádat s mnohými nelehkými problémy. Jedním z nich je, jak co nejefektivněji ochránit své podnikání a zároveň bezpečně ochránit své zaměstnance. Mnozí zaměstnanci proto přistoupili na výkon práce z domu, pokud to povaha jejich práce umožňuje.

Zákoník práce upravuje práci z domu, resp. mimo pracoviště zaměstnavatele, v jediném ustanovení, a to v § 317. Standardní dohoda o práci z domu proto bude v režimu tohoto ustanovení. To znamená, že zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, rozvržení pracovní doby si určuje sám a nevztahuje se na něj úprava zákoníku práce týkající se rozvržení pracovní doby, prostoje nebo přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy. Dále zaměstnanci zejm. nepřísluší mzda za práci přesčas nebo náhradní volno, ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek, speciální režim platí rovněž pro některé další překážky v práci.

Není však dle našeho názoru vyloučeno, aby se strany dohodly na výkonu práce z domu mimo režim § 317 zákoníku práce. To má pak za následek, že se na něj výše uvedené výjimky nevztahují.

Co všechno by dohoda o práci z domu měla obsahovat?

Zvláštní pozornost doporučujeme věnovat zejména úpravě těchto otázek:

- vymezení, zda jde o dohodu o práci z domu v režimu nebo mimo režim § 317 zákoníku práce
- místo výkonu práce
- případné rozvržení pracovní doby včetně řešení (ne)přípustnosti práce v noci
- způsob evidence vykonané práce
- bližší úprava ve vztahu k BOZP
- práva a povinnosti týkající se vybavení užívaného k výkonu práce
- úprava nároku zaměstnance na náhradu nákladů.

Může zaměstnavatel jednostranně nařídit práci z domu?

Takové oprávnění zaměstnavatel nemá, vždy se musí se zaměstnancem dohodnout. Vzhledem k nutnosti uzavření pracovní smlouvy v písemné formě, doporučujeme mít i dohodu o práci z domu uzavřenou písemně.

Jak je to stravenkami?

Stravenka je – obecně vzato – dobrovolný benefit zaměstnavatele, vždy je však třeba posoudit, jak mají smluvní strany v konkrétním případě sjednaný vznik nároku. Nároky nejčastěji v praxi zakládá pracovní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele. Zaměstnavateli v zásadě nic nebrání, aby i po dobu výkonu práce z domu zaměstnanci poskytoval stravenky, je však třeba důsledně uvážit i související daňové otázky, neboť ne v každém režimu práce z domu půjde o daňově uznatelný výdaj podle zákona o dani z příjmu. Chce-li zaměstnavatel mít zachovánu možnost uplatnit stravenky jako daňově uznatelný výdaj, je třeba věnovat zvýšenou pozornost adekvátnímu nastavení smluvní dokumentace.

Závěr

Dohoda o práci z domu je v těchto časech výhodná pro obě strany, doporučujeme ale věnovat patřičnou pozornost adekvátnímu smluvnímu nastavení. Neváhejte se na nás v této věci obrátit.

Mgr. Ondřej Sasín, advokátní koncipient

Muzikář & Partners, advokátní kancelář Brno