

Co přináší zamýšlená novela zákoníku práce ve vztahu k home office? (16. 11. 2022)

Co přináší zamýšlená novela zákoníku práce ve vztahu k home office?

V říjnu vstoupila do legislativního procesu zásadní novela zákoníku práce. Ta mimo jiné přináší úpravu výkonu práce z domova, tedy home office. Na prvním místě je vhodné položit si otázku, zda se v tomto případě jedná o přirozený pokrok, který je třeba reflektovat právní úpravou, anebo jde o uspěchaný krok zákonodárců vyvolaný stále silnější poptávkou po práci z domova. Nezanedbatelný podíl na přípravě novely zcela jistě nese pandemie Covid-19. V době, kdy byly počty nakažených na vrcholu, bylo velké množství zaměstnanců nuceno pracovat z domova na tzv. home office a vzhledem k naléhavosti situace se vše obešlo bez formalit. Je tedy novela úpravy práce na dálku skutečně potřeba?

Co vlastně novela ohledně „home office“ přináší?

Novela upravuje dvě rozdílné alternativy výkonu práce mimo pracoviště. První z nich je home office sjednaný dohodou, která navzdory časté potřebě flexibilního jednání v těchto otázkách bude muset mít písemnou formou. Na jednu stranu znění novely posílí právní jistotu sjednaných pravidel home office, na straně druhé zvýší administrativní zátěž zaměstnavatele. V případě, že si o sjednání předmětné dohody zaměstnanec požádá a zaměstnavatel zaměstnanci nevyhoví, bude zaměstnavatel povinen písemně odůvodnit její zamítnutí. Návrh dále počítá s tím, že při ukončení dohody o výkonu práce mimo pracoviště bude dodržena výpovědní doba v délce 15 dní. To v praxi znamená, že po ukončení dohody bude mít zaměstnanec dostatek času na přizpůsobení svého osobního života zpět do režimu pravidelného docházení na pracoviště. Takto upravenou výpověď vnímám jako problematickou, neboť nereflektuje potřebu flexibilního jednání v případě akutní potřeby zaměstnance na pracovišti.

Druhou variantou je home office nařízený zaměstnavatelem v důsledku opatření orgánu veřejné moci, na nezbytně nutnou dobu, v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Vzhledem k tomu, že návrh zákona způsobilost místa výkonu práce neupravuje, lze očekávat v budoucnu spory právě ohledně způsobilosti místa výkonu.

Dohoda či písemné nařízení budou muset obsahovat následující náležitosti:

- a) místo nebo místa výkonu práce na dálku,
- b) způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly,
- c) rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- d) způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem,
- e) dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá,
- f) způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.

Zaměstnavatel bude povinen hradit náklady spojené s výkonem práce na dálku, které vzniknou zaměstnanci, přičemž tyto náklady nebudou moci být zahrnuty ve mzdě. Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat úhradu těchto nákladů paušální částkou ve výši minimálně 2,80 Kč/hod, která je poměrně vysoká s přihlédnutím k tomu, že zaměstnavatel srovnatelnou částku absencí zaměstnance na pracovišti neušetří.

Navrhovaná úprava v praxi způsobí nemalé administrativní a finanční zatížení na straně zaměstnavatele. Rovněž lze očekávat výkladové problémy neurčitých ustanovení návrhu, přičemž bude zajímavé sledovat, jak interpretační mezery vyplní judikatura soudů.

Mgr. Tomáš Veverka, advokátní koncipient

Muzikář & Partners, advokátní kancelář Brno