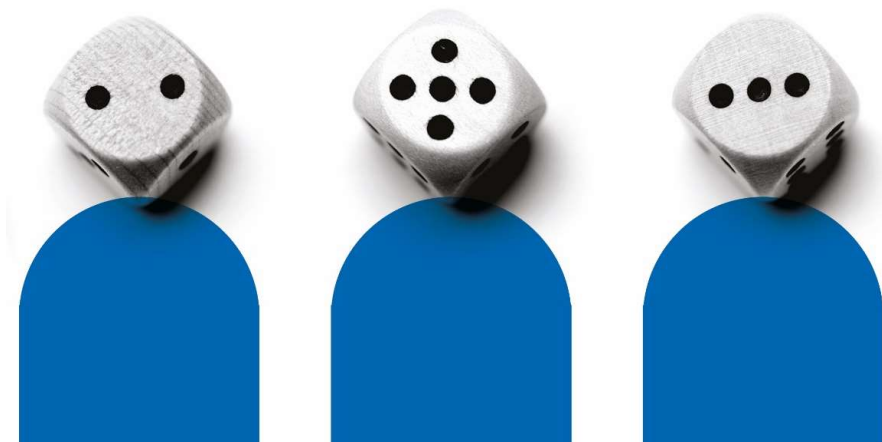


## Výhody a úskalia domáckej práce

JUDr. Helga Maďarová, CIPP/E, CIPM  
*Advokátka*



## Program

1. Iné formy výkonu práce podľa ZP
2. Práca z domu v Zákonníku práce
3. Povinnosti zamestnávateľa
4. Nároky zamestnanca
5. Vybrané problémy
6. Zhrnutie

## **Iné formy výkonu práce podľa ZP**

## Aké sú iné formy výkonu práce podľa ZP?

### 1. Rôzne chápanie práce z domu aj z pohľadu HR praxe

- Domácka práca
- Telepráca (telework, remote working, telecommuting)
- Home office

### 1. Každý predpis a medzinárodná zmluva si definuje prácu z domu samostatne (napr. Dohovor MOP o práci doma č. 177 z roku 1996)

### 2. Všeobecne – práca mimo pracoviska zamestnávateľa, ktorá nie je pracovnou cestou

## Ako je to s pracou z domu u nas a vo svete?

	2006	2009	2011	2014
Bulharsko	2,2	0,5	0,6	0,4
ČR	3,3	1,7	3,2	3,4
Francúzsko	3,9	9,8	11,7	9,7
Rumunsko	10,3	10,3	11,3	6,9
Rumunsko	4,1	3,6	3,6	3,5
<b>Slovensko</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>0,5</b>	<b>0,4</b>
Luxembursko	8,5	10,7	12	14,1

# Práce z domu v Zákoníku práce

## Domácka práca a telepráca – zákonná definícia

§ 52 ods. 1 ZP

Pracovný pomer zamestnanca, ktorý:

- vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca“) **alebo**
- vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve (i) doma alebo na inom dohodnutom mieste (ii) s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca“) (**a zároveň**)
- v pracovnom čase, **ktorý si sám rozvrhuje,**

sa spravuje týmto zákonom **s odchýlkami uvedenými** ďalej v zákone.

## Odchýlky od ZP

### 1. Na ZC sa nevzťahujú ustanovenia

- o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času,
- nepretržitom dennom odpočinku,
- nepretržitom odpočinku v týždni a
- o prestojoch,

### 2. pri dôležitých osobných prekážkach v práci ZCovi nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,

### 3. nepatrí mu

- mzda za prácu nadčas,
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
- mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu,
- mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu,
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,

**ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.**



## Práca z domu podľa Zákonníka práce

- Možnosť stanoviť obmedzenie na pracovnú dobu zamestnanca, ale nie pracovnú dobu rozvrhovať, napr. stanoviť dobu, kedy zamestnanec nesmie pracovať
- Zamestnanec je viazaný maximálnou stanovenou týždennou pracovnou dobou
- Rozsah pridelenej práce musí zodpovedať pracovnému úväzku zamestnanca
- Je vhodné stanoviť pracovné postupy, tempo alebo normy spotreby práce
- Je možné dohodnúť aj prácu nadčas

## Na zamyslenie:

1. Čo ak sa neuplatní časť ustanovenia o samostatnom rozvrhovaní pracovného času zamestnancom?
2. Uplatnia sa potom odchýlky uvedené ďalej v ustanovení § 52 ods. 1 ZP?
3. Inými slovami: je možné dohodnúť DP / TP aj bez uplatnenia zákonných odchýlok?

## Na zamyslenie: (*pokračovanie*)

- Pokiaľ chce zamestnávateľ rozvrhnúť pracovnú dobu, režim § 52 sa neuplatní
- Je nutné štandardne rozvrhnúť pracovnú dobu a taktiež ju evidovať
- Evidencia pracovného času – vyžaduje spoluprácu zamestnanca
- Prekážky v práci na strane zamestnanca aj zamestnávateľa sa uplatnia v celom rozsahu
- Právo na všetky príplatky

## Domácka práca, telepráca - rozdiely

### 1. Rozdiel medzi domáckou prácou a „home-office“

- DP má pravidelný charakter, pričom HO má príležitostný charakter

### 2. Rozdiel medzi domáckou prácou a telepracou

- Obe formy práce sú vykonávané z domu alebo iného dohodnutého miesta
- Rozdiel spočíva v tom, že pri telepráci zamestnanec využíva IT technológie (počítače, SW, internetové pripojenie, prenos dát atď.)

## Home office

1. nejde o zákonný pojem
2. rozumie sa ním výkon práce z iného miesta, než je dohodnuté miesto výkonu práce, pričom nejde o pracovnú cestu a nemá pravidelný charakter
3. zamestnávateľa ponúkajú HO ako druh benefitu (pravidelný (napr. v piatky) alebo nepravidelný HO

– § 52 ods. 5 ZP:

*Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.*

## Ako väčšinou vyzerá režim home office?

- uplatňuje sa na niekoľko dní v týždni alebo mesiaci
- zamestnanec pracuje aj v kancelárii, nielen doma
- Využíva ICT
- Pre vybrané skupiny zamestnancov
- Zamestnávateľ určuje pracovnú dobu alebo aspoň minimálnu dostupnosť zamestnanca
- Je vnímaný ako benefit
- **Implementácia**
  - Uzavretie dodatku k pracovnej zmluve so zamestnancom – miesto výkonu práce, rozsah home office, a pod.
  - Vnútorň predpis – všeobecné pravidlá fungovania

## Ako zmluvne dojednať domácku prácu / teleprácu

1. Uvedením konkrétnej adresy ako miesta výkonu práce v pracovnej zmluve:
  - „Strany sa dohodli, že miestom výkonu práce bude ADRESA“
  
2. Bez uvedenia adresy (flexibilnejšie):
  - „Strany sa dohodli, že ZC bude prácu podľa pracovnej zmluvy vykonávať z adresy svojho aktuálneho trvalého bydliska. Túto adresu je ZC povinný oznámiť zamestnávateľovi aspoň 14 dní vopred.“
  
3. Na dobu určitú / neurčitú
  - Ak strany vedia vopred, že sa DP dojednáva iba na určitý čas (napr. 1 rok), možno dojednať DP v pracovnej zmluve aj na dobu určitú

# Povinnosti zamestnávateľa



## Osobitné povinnosti vo vzťahu k výkonu telepráce

Zamestnávateľ je povinný garantovať:

- **technické a programové vybavenie** potrebné na výkon telepráce a v tejto súvislosti zároveň informovať zamestnanca o všetkých **obmedzeniach** používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o **sankciách** v prípade porušenia týchto obmedzení
- **ochranu údajov**, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci
- **zákaz diskriminácie** v tom smere, aby pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci neznevýhodňovali zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa
- **sociálnu inklúziu** zamestnanca, t. j. zamestnávateľ prijme opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami.

## BOZP

1. Flexibilné formy zamestnávania sú realizované tiež na základe pracovnoprávneho vzťahu a platia pre ne teda všetky tie isté požiadavky na zaistenie BOZP ako pre zamestnávanie na základe štandardného pracovného pomeru
2. Pracovné podmienky zamestnancov pri domáckej práci a telepráci nesmú byť nevýhodnejšie v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa. Porovnateľný zamestnanec na tento účel je zamestnanec, ktorý má s tým istým zamestnávateľom dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas a ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký alebo podobný druh práce po zohľadnení kvalifikácie a odbornej praxe.
- 3. Na vykonávanie domáckej práce a telepráce sa teda vzťahujú podmienky ustanovené pre BOZP a zabezpečuje ich zamestnancov zamestnávateľ.**

## **BOZP (*pokračovanie*)**

- Zamestnanec pracujúci doma má v oblasti BOZP rovnaké práva ako bežný zamestnanec
- Možnosť preveriť bezpečnosť zvoleného pracoviska pred zahájením práce
- Nutnosť preškoliť zamestnanca
- Vhodný súhlas zamestnanca so vstupom do obydlija
- Náklady so zabezpečením BOZP znáša zamestnávateľ
- **Prakticky:**
  - Stanoviť požiadavky na byt, v ktorom ide o výkon práce
  - Zamestnanec potvrdí, že byt spĺňa požiadavky
  - BOZP preškolenie zamestnanca

## Inšpekcia práce – právomoc vstupu do súkromného priestoru

- **Zamestnávateľ je** na požiadanie **povinný** predložiť inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce aj meno domáceho zamestnanca a adresu miesta výkonu práce.
- § 2 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce:
- Inšpekcia práce sa vykonáva:
  - na všetkých pracoviskách zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, **vrátane pracovísk nachádzajúcich sa na súkromných pozemkoch a v obydliach fyzických osôb**
  - **vo všetkých priestoroch, v ktorých domácky zamestnanec vykonáva dohodnutú prácu** a v ktorých zamestnanec vykonáva prácu podľa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

## Pracovný úraz

- Vznik pracovného úrazu je viazaný na činnosť, ktorú zamestnanec v čase vzniku úrazu vykonával.
- Podľa § 195 ZP pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené **pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním** nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov
- Zamestnanec musí preukázať, že úraz bol spôsobený pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním

## Vplyv domáckej práce / telepráce na duševné zdravie zamestnanca

1. Právo byť „odpojený“ (*the right to disconnect*): zahraničné štúdie ukázali súvis medzi neustálym online pripojením zamestnanca a zvýšenou mierou stresu a úzkostných porúch. Pritom sa nevyžadovalo, aby si mimo pracovného času aktívne kontrolovali emaily, ale stačilo, že existovalo očakávanie, že budú pripojení 24/7 a zastihnuteľní.
2. Rastie počet krajín a spoločností, ktoré implementujú právo zamestnancov „byť offline“, čím vytvárajú hranicu medzi súkromným a pracovným životom.
3. Francúzsko je lídrom:
  - 2004 judikovalo, že nie je porušením pracovnej disciplíny, ak ZC nie je dosiahnuteľný pomocou smartfónu mimo pracovných hodín
  - 2017 prijalo zákon, podľa kt. každá pracovná zmluva musí obsahovať ustanovenie o tom, ako a v akom rozsahu je ZC povinný byť dosiahnuteľný mimo pracovných hodín
4. Taliansko – prijalo podobnú legislatívu
5. Nemecko je v procese implementácie „anti-stress laws“, ale súkromné firmy:
  - Volkswagen: zaviedol ako internú politiku už v 2012
  - Daimler: ZCi na dovolenkách majú automatické OOO odpovede, že emaily budú vymazané

## Všeobecne k DP / TP

- Absenciu právnej úpravy je nutné nahradiť zmluvne a vnútornými predpismi
- Možnosť dojednať vždy len so súhlasom zamestnanca
- Nutnosť zabezpečiť súčinnosť zamestnanca (napríklad pre evidenciu pracovného času a spracovanie miezd)
- Bezpečnosť a ochrana pri práci
- Problematická možnosť kontroly zamestnanca
- Riziko zapojenia tretích osôb

# Nároky zamestnanca



## Nároky zamestnancov - Dovolenka

- v rovnakom rozsahu ako ZC vykonávajúci prácu na pracovisku (4 resp. 5 týždňov)
- ZP neupravuje, že ZC ak si ZC sám rozvrhuje pracovný čas, sám si určuje aj dovolenku
- Zamestnávateľ má rovnako právo určovať ZCom nástup na dovolenku
  
- Otázka je, čo sa považuje za deň dovolenky v tomto režime?
- V PZ sa odporúča dohodnúť:
  - rozsah týždenného pracovného času (napr. 40 hodín)
  - nastaviť pravidlo, že deň dovolenky je deň v priemernej dĺžke pracovnej zmeny (zaplatí sa 8 hodín) **alebo**
  - dohodnúť, že ak zamestnanec má týždeň dovolenky = 7 dní dovolenky (7 dní si nemusí určovať prácu, t. j. z tohto hľadiska je jedno, či je dovolenka 4 týždne x 5 dní alebo 4 týždne x 7 dní, avšak pri určovaní dovolenky v dňoch by tento zamestnanec nemal byť zvýhodnený z hľadiska rozsahu v porovnaní so zamestnancom, ktorý nevykonáva domácku prácu – napr. bude čerpať rovnako 160 hodín dovolenky v kalendárnom roku) a dostane zaplatenú dovolenku v dĺžke pracovného času pracovného týždňa, t. j. napr. 40 hodín.
  
- Kľúčová je teda dohoda zamestnanca a zamestnávateľa.

## Nároky zamestnancov – Stravovanie / finančný príspevok na stravovanie

- rovnaké pracovné podmienky ako pre porovnateľných ZCov na pracovisku
- § 152 ods. 7 ZP: Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 6 aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 2 alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

## Nároky zamestnancov – Výplata mzdy

1. § 130 ods. 2 ZP

Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce.

## Vyslanie na pracovnú cestu

- ak tým ZC súhlasí alebo sa tak dohodli v pracovnej zmluve
- podľa ustanovenia § 2 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách sa za pracovnú cestu považuje čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty
- treba si uvedomiť, že pravidelným pracoviskom domáceho zamestnanca je jeho bydlisko, prípadne inak určené miesto výkonu práce

# **Vybrané problémy**

## Miesto výkonu práce

- Bydlisko musí byť dojednané ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve
- Spravidla je vhodné dojednať súčasne aj možnosť vyžadovať prácu na pracovisku zamestnávateľa
- Pokiaľ je miesto výkonu práce širšie ako obec alebo je pracovisko zamestnávateľa v inej obci, treba dojednať pravidelné pracovisko pre účely cestovných náhrad
- Byt musí zodpovedať povahe vykonávanej práci, vrátane kolaudácie
- Byt ako pracovisko zamestnávateľa z hľadiska pracovnolekárskeho služieb

## Zodpovednosť

- Zodpovednosť zamestnávateľa voči zamestnancovi podľa ZP – hlavne škoda pri plnení pracovných úkonov a pracovné úrazy
- Povinnosť zamestnanca ohlásiť pracovný úraz
- Obtiažne posudzovanie súvislostí škody s výkonom práce, v prípade práce z domova je oblasť zodpovednosti širšia ako pri klasickom výkone práce
- Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu spôsobenú pri výkone práce voči tretím osobám
- V prípade zverenia majetku zamestnávateľa – písomné potvrdenie alebo dohoda o zodpovednosti za stratu zverených predmetov

## Kontrola zamestnanca

- Už z povahy práce z domu je kontrola obtiažna – vzťah je založený primárne na dôvere
- Pokiaľ nie je pevná pracovná doba, tak je náhodná kontrola prakticky nemožná
- Kontrolovať množstvo a kvalitu výsledkov zamestnanca – vysoké nároky na nadriadených
- Odmeňovanie úkolovou mzdou, prípadne aspoň odpovedajúci bonusový systém
- Možnosť využiť elektronické prostriedky pre kontrolu zamestnancov – povinnosť rešpektovať právne obmedzenie pre ich nasadenie



## Náklady na prácu z domu

- Náklady na prácu nesie vždy zamestnávateľ
- Zamestnávateľ musí zabezpečiť technické podmienky, pokiaľ sa so zamestnancom nedohodne inak
- Povinnosť hradiť napríklad:
  - Spotrebované energie (elektrina, teplo)
  - Potrebné služby (telefón, internet)
  - Opotrebovanie vlastného zariadenia zamestnanca
  - Všeobecne obtiažne vyčíslenie a rozlíšenie nákladov na osobnú a pracovnú spotrebu
  - Možná paušalizácia nákladov
- Možnosť nehradiť náklady

## Ochrana informácií a osobných údajov

- Vysoké nároky na ochranu informácií – napríklad dôverné obchodné informácie alebo osobné údaje
- Za porušenie povinnosti voči tretím osobám zodpovedá zásadne zamestnávateľ
- Právne prostriedky – zmluvné doložky, vnútorné predpisy
- Procesné prostriedky – pravidlá a postupy pre nakladanie s chránenými informáciami
- Technické prostriedky – technické zabezpečenie pred neoprávneným prístupom alebo stratou
- Za porušenie povinnosti mlčanlivosti nie je možné so zamestnancom dojednať pokutu

## Daňový aspekt – (iba príklad – riešiť s poradcom)

### Výkon práce z domova – v inom štáte

- Český občan vykonávajúci prácu pre SK zamestnávateľa, z domu v Kitsee
- Môže sa považovať za daňového rezidenta SR, ČR aj A
- Treba skúmať podmienky ako
  - Kde má byť / dom
  - kde má stredisko životných záujmov
  - Koľko pracuje zo zahraničia
  - Občianstvo
- Ak viac daňových rezidencií, skúmať zmluvu o zamedzení dvojitého zdanenia, na zistenie, ktorá legislatíva má prednosť
- Vyriešiť to treba **PRED** nástupom do práce, resp. dohodou o práci z domu
- Nezakladá DP / TP stálu prevádzkareň? (Správa OECD: HO ako benefit alebo core business)

## **Odvody pri cezhraničnej DP / TP / HO (iba príklad – riešiť s poradcom)**

- Odvody sa v rámci EU platia len raz – základné pravidlo
- Ak ZC vykonáva prácu v 2 štátoch, a aspoň v jednom štáte nad 5 % pracovného času, treba skúmať požiadať Sociálnu poisťovňu o určenie legislatívy kde sa platia odvody (iné ako pri vyslaní)
- Ak 1 deň HO – 20% času v zahraničí – irelevantné pre odvodové povinnosti
- Ak viac ako 25% pracovného času vykonáva v mieste bydliska (Rakúsko), potom aj odvody sa platia v mieste bydliska

**Zhrnutie**

## Zhrnutie

- Zvážiť špecifické potreby a priority Vašej spoločnosti
- Zdokumentovať a upraviť písomne – Zmluva so zamestnancom a vnútorné predpisy
- Zvážiť možnosť nechať zamestnanca rozvrhnúť pracovný čas (§52 ZP)
- Kontrolovať dodržiavanie pravidiel pre prácu z domu
- Kompenzovať náklady zamestnanca