

IV.4 Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (§ 317)

Zákoník práce vychází z toho, že závislá práce se typicky vykonává na pracovišti zaměstnavatele (§ 2 odst. 2). Není ale vyloučeno, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec v pracovní smlouvě dohodli na tom, že závislá práce bude vykonávána z jiného místa, a to zejména:

- z bydliště zaměstnance, tedy z domova (tzv. homeworking);
- na dálku, prostřednictvím prostředků výpočetní a komunikačních technologií (tzv. teleworking).

Protože jde o ujednání o místě výkonu práce, a tedy o podstatnou náležitost pracovní smlouvy, musí být taková dohoda součástí pracovní smlouvy nebo dohody o její změně (dodatku k pracovní smlouvě).

Zákoník práce dává v těchto případech zaměstnavateli a zaměstnanci dále možnost dohodnout se, že si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu. Zaměstnavatel se tím vzdává oprávnění určovat zaměstnanci, kdy má práci vykonávat, a dává tím zaměstnanci vysokou míru flexibility a možnost sladit soukromý a pracovní život. Na druhou stranu ale zaměstnanec v takovém případě ztrácí nárok na některá práva v oblasti pracovní doby a odměňování.

Zákoník práce konkrétně stanoví, že na zaměstnance, který pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele a po dohodě si sám rozvrhuje pracovní dobu, se vztahuje zákoník práce s následujícími výjimkami:

- na takového zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

U takového zaměstnance tedy neplatí pravidla o vypracování rozvrhu pracovní doby, pružném rozvržení pracovní doby nebo kontu pracovní doby. I u takového zaměstnance však platí pravidla o maximální délce pracovní doby, přestávkách v práci, bezpečnostních přestávkách, dobách odpočinku, práci přesčas, noční práci, pracovní pohotovosti a evidenci pracovní doby.

U takového zaměstnance se dále nepoužije ustanovení § 207 a tento zaměstnanec proto nemá od zaměstnavatele nárok na náhradu mzdy nebo platu v případě prostoje nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy;

- při jiných 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.

Ačkoliv zaměstnanec má i v tomto případě nárok na „pracovní volno“ při důležitých osobních překážkách v práci (respektive sám si rozvrhne pracovní dobu tak, aby mohl zařídit své osobní záležitosti, nemá tento zaměstnanec zásadně nárok na náhradu mzdy nebo platu. Nárok na náhradu mzdy nebo platu je dán jen v případě:

- dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (náhrada mzdy nebo platu se vypočte na základě fiktivního rozvrhu směn určeného pro tyto účely zaměstnavatelem);
- svatby vlastní nebo vypočtených blízkých osob;
- úmrtí vypočtených blízkých osob; a
- přestěhování v zájmu zaměstnavatele.
- mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Protože zaměstnavatel nerozvrhuje takovému zaměstnanci pracovní dobu a nemůže tak zcela zajistit, aby zaměstnanec nepracoval přesčas nebo ve svátky, stanoví zákoník práce, že zaměstnanci:

- za práci přesčas nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno (ale příplatek za práci přesčas je třeba poskytnout i zde); a
- za práci ve svátek nepřísluší náhradní volno ani náhrada mzdy nebo příplatek za práci,

Ostatní povinné příplatky musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout i zde a zaměstnanec má proto nárok na příplatky v případě práce v sobotu a v neděli, práce v noci atd.

Judikát NS: 21 Cdo 4166/2015