

§ 52 – Domácka práca a telepráca

V súlade s uznesením vlády Slovenskej republiky č. 400 z 24. júna 2020 a v kontexte predpokladaného nárastu predovšetkým telepráce z dôvodu meniacich sa návykov a prehodnocovania trvalej prítomnosti zamestnancov na pracovisku sa navrhlo **zmodernizovať ustanovenia o domáckej práci a telepráci.**

Vychádza sa aj z

- Rámcovej dohody sociálnych partnerov na úrovni EÚ o telepráci (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=EN>) ktorá nebola prenesená do smernice EÚ ale má byť presadzovaná prostredníctvom národných sociálnych partnerov a v mnohých štátoch vrátane Slovenskej republiky bola do istej miery prenesená do právnej úpravy – § 52 Zákonníka práce
- Dohovoru MOP č. 177 z roku 1996 o práci doma. V rámcovej smernici sa definujú znaky telepráce.

O **teleprácu** ide ak:

- ide o prácu, ktorá sa môže vykonávať aj na pracovisku zamestnávateľa, ale prenáša sa do domácnosti zamestnanca (cieľom tohto znaku je aj odlišenie takejto práce od prác vykonávaných na pracovnej ceste a v priestoroch klientov, čo sú tiež priestory mimo priestorov zamestnávateľa, ale nejde o teleprácu),
- táto práca sa pravidelne vykonáva z domácnosti zamestnanca (ponecháva sa teda aj výnimka, kedy nejde o domácku prácu alebo teleprácu, t.j. ak **nemožno identifikovať vzor pravidelnosti, resp. ak mimoriadne okolnosti spôsobia, že zamestnanec dočasne vykonáva prácu z domácnosti** – napr. technické príčiny na pracovisku, mimoriadna potreba v daný deň sa starať o dieťa, t. j. spravidla ide o neplánované situácie).

V praxi niekedy dochádzalo aj k odlišovaniu pojmov

- domácka práca/telepráca (ako pravidelná práca z domácnosti) a
- home office (ako príležitostná práca z domácnosti).

Právna úprava Slovenskej republiky nepozná pojem home office a anglické znenie dohovoru MOP č. 177 z roku 1996, ktoré upravuje tzv. home work, je možné preložiť ako domácka práca/práca doma – slovenské znenie prekladu dohovoru používa spojenie „práca doma“. Pojmy domácka práca/telepráca a homeoffice sú teda do istej miery synonymami.

Zároveň sa často v praxi stierajú rozdiely medzi príležitostnou a pravidelnou prácou v domácnosti (napr. zamestnávateľ zamestnancom na výkon práce prideli prenosný počítač a plní viaceré povinnosti, ktoré sú ustanovené v § 52 pre domácku prácu/teleprácu)

Deliacim kritériom právnej úpravy (aj Rámcovej dohody o telepráci) kedy ide o domácku prácu/teleprácu a kedy nie, je **otázka pravidelnosti výkonu práce mimo pracoviska**

zamestnávateľa (ak ide o pravidelný výkon, ide o domácku prácu/teleprácu a na ňu naviazané plnenie určitého súboru povinnosti).

Pravidelnosť neznamena, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času, práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) sa môže vykonávať aj v dohodnutom rozsahu, ktorý je časťou ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času (napr. jeden, dva dni v týždni). Z tohto hľadiska sa navrhuje vymedziť aj túto skutočnosť.

V prípade telepráce má význam nielen to, že sa na výkon práce používa informačná technológia, ale aj to, že **táto technológia sa na diaľku pravidelne prepája so zamestnávateľom/jeho zákazníkmi**, t.j. **dochádza k toku údajov**, pretože v opačnom prípade je informačná technológia (napr. tablet na kreslenie) len jedným z nástrojov na výkon domáckej práce.

Domácnosťou pre účely domáckej práce a telepráce musí byť miesto, ktoré **je iné ako priestory/prevádzky zamestnávateľa** (priestory zriadené zamestnávateľom). **Môže to byť hocikaké miesto vrátane takého dojednaní miesta, že zamestnanec si sám vyberá odkiaľ bude prácu vykonávať, ak to povaha práce umožňuje** (t.j. dojednanie nebude obsahovať konkrétne miesto výkonu práce ale určenie, že miesto výkonu práce sa ponecháva na zamestnanca – „dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa“ - § 52 ods. 4 ZP).

Jedným zo základných princípov vyslovených v Rámcovej dohode o telepráci je skutočnosť, že telepráca (a v tomto ohľade aj domácka práca) **musí byť dohodnutá, t. j. nie je možné, aby zamestnávateľ prikazoval jednostranne výkon domáckej práce/telepráce proti vôli zamestnanca a naopak**, aby si zamestnanec sám rozhodoval, kde bude jeho miesto výkonu, pretože sa domnieva, že môže vykonávať prácu aj z domácnosti. **Miesto výkonu práce ako podstatná náležitosť pracovnej zmluvy (§ 43 ods. 1 Zákonníka práce) musí byť nad'alej predmetom dohody** aj pri domáckej práci a telepráci.

V prípade domáckej práce a telepráce **musí byť urobené aj rozhodnutie o organizácii pracovného času**. Buď ho organizuje zamestnávateľ spôsobmi podľa § 86 alebo § 87 Zákonníka práce, a to ako fixný pracovný čas alebo pružný pracovný čas (§ 88 Zákonníka práce) alebo jeho rozvrhovanie vzhľadom na povahu práce a očakávania zamestnávateľa (zamestnanec má odovzdať do určitého času výsledok a je jedno v akom časovom úseku prácu vykoná) sa môže ponechať výlučne na zamestnancovi. Odporúčam tomu venovať osobitnú pozornosť v prípade pedagogických zamestnancov!

Ak zamestnávateľ postupuje podľa § 86, § 87, resp. aj § 88 Zákonníka práce, nie je možné aplikovať výnimky ustanovené v odseku 7, pretože zamestnávateľ určuje časové rámce výkonu práce (napr. v prípade § 88 Zákonníka práce aj pri voliteľnom pracovnom čase

určuje podmienky začatia a skončenia výkonu práce a podmienku maximálneho úseku výkonu práce v rámci 24 hodín).

Ak zamestnávateľ súhlasí so „samorozvrhovaním“ pracovného času zamestnancom, nemôže mu do tohto procesu nijako vstupovať (určovaním časového rozsahu v rámci dňa, určovaním pracovných dní v týždni, a pod.). V nadväznosti na tento postup potom môžu byť aplikované aj výnimky z jednotlivých ustanovení, pretože zamestnanec si sám slobodne určí svoje pracovné dni, prestávku v práci, dobu odpočinku, vyšetrenie a ošetrovanie, apod. Znakom domáckej práce a telepráce nie je „samorozvrhovanie“ pracovného času zamestnancom, ale strany sa na ňom **môžu dohodnúť**.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť/poskytnúť zamestnancovi pracovné prostriedky na výkon domáckej práce/telepráce. Ak však túto svoju povinnosť nevie splniť, **môže sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť o používaní vlastného prostriedku zamestnanca na tieto účely**.

Z hľadiska zabezpečenia ochrany osobných údajov a ďalších informácií je ale potrebné zdôrazniť, že zamestnávateľ sa touto dohodou nezbavuje svojej povinnosti v oblasti bezpečnosti v zmysle osobitných predpisov v oblasti ochrany osobných údajov, a túto zodpovednosť nemôže preniesť ani na zamestnanca. Obdobne to platí aj v prípade podľa ods. 2.

Povinnosti zamestnávateľa sa spresňujú pokiaľ ide o **zvýšené náklady zamestnanca, kedy zamestnancovi uhrádza za podmienok podľa § 145 ods. 2 preukázateľné zvýšené výdavky zamestnanca s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetom potrebných na výkon práce** (napr. náklady na elektrinu, na nadštandardné pripojenie na internet potrebné na výkon práce). Určenie nákladov sa robí v každom prípade osobitne (v tomto kontexte je relevantný aj kontext zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov).

Ustanovenie § 52 je prepojené s § 145 ods. 2, t. j. základným pravidlom Zákonníka práce je povinnosť zamestnanca používať nástroje, prostriedky, zariadenia zamestnávateľa. To platí aj pre kontext domáckej práce a telepráce. **O použití vlastných prostriedkov musí existovať dohoda so zamestnancom** (viď. § 145 ods. 2), pričom **bez dohody zamestnancovi nepatrí ani náhrada nákladov ako ani náhrada škody na vlastných veciach, ktoré použil na výkon práce bez súhlasu zamestnávateľa**. Predmetom dohody (resp. rozsah môže vyplývať aj z vnútorného predpisu – ale samotnú dohodu medzi zamestnancom a zamestnávateľom to nenahrádza) je aj otázka úhrady nákladov, spôsobu ich preukazovania. Povinnosť preukázať zvýšené náklady má zamestnanec.

Rovnako aj je to aj v Rámcovej dohode o telepráci zdôrazňuje sa prístup domáceho zamestnanca k prehľbovaniu kvalifikácie, t. j. aby mal rovnako ako zamestnanci na pracoviskách zamestnávateľa, možnosť zúčastniť sa školení (fyzických alebo online avšak aj

s ohľadom na možnosť začlenenia aj do fyzického kolektívu zamestnancov, nielen do toho virtuálneho tam, kde je to možné).

Novinka sa zavádza vo **forme práva na odpojenie sa zamestnanca, ktoré je definované (§ 52 ods. 10 ZP) ako právo zamestnanca nevykonávať prácu mimo pracovného času** (ak nejde o prácu nadčas, pracovnú pohotovosť) v čase prekážok v práci, dovolenky a zákaz hodnotiť toto nevykonávanie práce zo strany zamestnávateľa ako porušenie pracovnej disciplíny.

V § 52 ods. 11 Zákonníka práce sa ponecháva dôležitý aspekt pri domáckej práci a telepráci (zdôrazňovaný aj v Rámcovej dohode o telepráci a v dohovore MOP č. 177), a to **zásada zákazu znevýhodnenia** (t. j. diskriminácie tohto zamestnanca) v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, resp. zásadu zákazu zvýhodnenia (t. j. diskriminácie zamestnancov na pracoviskách zamestnávateľa).

Dôležitá informácia (nie len pre školy, školské zariadenia) sa uvádza v § 52 ods. 2 nasledovne:

„ (2) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. **Pri výkone práce podľa prvej vety sa primerane uplatní odsek 8 písm. b) a odseky 9 až 11.**“

Pripomínam toto ustanovenie aj pre prípad, kedy by škola, školské zariadenie nechcelo zavádzať osobitné pravidlá pre prácu home office.

Ako som vyššie uviedla (odvolala sa na) COVID AUTOMAT zavádza v niektorých situáciách povinný – nariadený home office. Pre zamestnávateľa by to malo znamenať, že aj keď nezavádza domácku prácu alebo teleprácu – priamo § 52 ods. 2 ZP uvádza povinnosť primerane uplatniť § 52 ods. 8 písm. b) a ods. 9 až 11 Zákonníka práce.

Osobitne v súvislosti s prácou home office dávam do pozornosti § 52 ods. 8 Zákonníka práce, ktoré uvádza, že

„(8) **Zamestnávateľ prijme** pri domáckej práci alebo telepráci vhodné opatrenia, najmä

- a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické vybavenie a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa po dohode so zamestnávateľom vlastné technické vybavenie a programové vybavenie,
- b) zabezpečuje ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, najmä pokiaľ ide o programové vybavenie,
- c) uhrádza za podmienok podľa § 145 ods. 2 preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domáckej práce alebo telepráce,

- d) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o následkoch v prípade porušenia týchto obmedzení,
- e) predchádza izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a umožní mu vstup na pracovisko zamestnávateľa, ak je to možné, za účelom stretnutia sa s ostatnými zamestnancami,
- f) umožňuje zamestnancovi vykonávajúcemu domácku prácu alebo teleprácu prístup k prehlbovaniu kvalifikácie rovnako ako porovnateľnému zamestnancovi s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.“

Z vyššie uvedených informácií pre školy, školské zariadenia vyplývajú viaceré povinnosti, ktoré sú prepojené aj na ochranu osobných údajov (§ 52 ods.8 písm. b ZP). Je dôležité si však uvedomiť, že k 1. marcu 2021 nenastáva/nenastala zmena v zákone č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov ani GDPR¹.

Je však povinnosťou zamestnávateľa prijať opatrenia (ktoré doteraz v ZP doteraz definované neboli) aj v prípade zabezpečovania ochrany údajov.

¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov)