

KORONAVIRUS – ŠANCE PŘENÉST ČÁST NÁKLADŮ ZÁVISLÉ PRÁCE NA ZAMĚSTNANCE?*

PATRIK STONJEK

Abstract: **Coronavirus – a Chance to Pass on Part of the Cost of Dependent Work to Employees?**
The aim of this paper is to clarify the employer's obligation to pay the costs incurred by employees in performing work outside the employer's workplace. Especially recently (in connection with the covid-19 disease), with more frequent use of this method of work, there have been opinions that the employer does not have this obligation for some types of costs, or that he does not have it in a situation if the employee himself requests to perform work outside the workplace. Whether these views are correct will be discussed in the following text.

Keywords: coronavirus; work outside the employer's workplace; reimbursement of costs

Klíčová slova: koronavirus; práce mimo pracoviště zaměstnavatele; náhrada nákladů

DOI: 10.14712/23366478.2021.12

1. ÚVOD

Již téměř rok se nejen evropské státy potýkají s pandemií nemoci covid-19. S jejími následky, které ovlivnily značnou část společnosti, se na základě současného¹ vývoje bude muset společnost jako celek pravděpodobně ještě celý tento rok vypořádávat. Mnozí toto období nazývají šancí, a to zejména s ohledem na obory, které prodělaly výrazný rozvoj, a možná i s ohledem na to, aby našli na tomto ne zcela šťastném období alespoň něco pozitivního. Já tento názor nesdílím, protože „náklady“, pokud tak lze hovořit i o ztracených lidských životech, byly, jsou a zřejmě ještě budou citelné. To se samozřejmě týká i finančních ztrát, které utrpělo mnoho světových ekonomik.²

* Tento článek zohledňuje právní stav k 31. 3. 2021 a vznikl v rámci projektu UNCE/HUM/034 Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. Autor působí jako podnikový právník věnující se pracovnímu právu a jako asistent a interní doktorand na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Univerzity Karlovy.

¹ Jedná se o období února roku 2021.

² Stejně tak nelze podle mého názoru hovořit o tom, že velká hospodářská krize, která vedla k obrovským ekonomickým ztrátám na celém světě ve 30. letech 20. století, nebo poslední finanční krize, která měla významný negativní dopad na světovou ekonomiku na přelomu první a druhé dekády tohoto tisíciletí, představovaly vývoj, který by kdokoliv hodnotil jako pozitivní.

Toto období, jak již bylo naznačeno výše, ale v některých oborech nebo oblastech nastartovalo nebo urychlilo vývoj, který lze označit za pozitivní. Mezi tyto obory spadá i pracovní právo. Došlo k velkému nárůstu výkonu práce z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele, což by u mnohých zaměstnavatelů bylo ještě např. na konci roku 2019 téměř nemyslitelné. Koronavirová krize v tomto ohledu ale ukázala, že tento (pro některé možná podezřelý) způsob výkonu závislé práce může fungovat a že může vést (pro někoho asi překvapivě) i k úspoře nákladů, bude-li dobře nastaven a spojen s jinými modernějšími pracovněprávními nástroji, mezi které spadá především koncept sdíleného pracoviště. Na druhou stranu je politováníhodné, že k této změně přinutila nemalou část zaměstnavatelů až nemoc covid-19.

V následujícím textu se pokusím představit platná pravidla pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to se zaměřením na náklady závislé práce. Právě tento dílčí aspekt výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele totiž nabral v koronavirové době na významu z důvodu častějšího využívání tohoto způsobu výkonu závislé práce. Někteří zaměstnavatelé navíc v této souvislosti „ucítili“ možnost, jak se vyhnout jedné ze svých zákonných povinností, kterou je v případě závislé práce její výkon na náklady zaměstnavatele. Jestli v tomto ohledu nabízí současná právní úprava nějaký manévrovací prostor, bude rozvinuto v následujícím textu.

2. AKTUÁLNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Skutečnost, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele, se promítá do různých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zmínit lze především § 2 odst. 2, § 4a odst. 4, § 151, § 190, § 346c a § 346e zákoníku práce. Citovaná ustanovení zaměstnanci buď zakládají nárok na náhradu výdajů, které mu vzniknou při výkonu práce, nebo zapovídají možnost, aby se zaměstnanec těchto práv vzdal. Ani jedno ze jmenovaných ustanovení se nicméně nevěnuje specifické situaci, kdy zaměstnanec pracuje z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele.

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele je stručně upraven v § 317 zákoníku práce. Toto ustanovení se ale nepoužije na všechny formy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, ale pouze na ty, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám.³ Pakliže si tedy zaměstnanec nerozvrhuje pracovní dobu sám, jedná se o běžný pracovní poměr s tím rozdílem, že zaměstnanec nevykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, ale na jiném dohodnutém místě. Nehledě na předchozí dvě věty § 317 zákoníku práce neobsahuje žádnou specifickou úpravu nákladů vznikajících zaměstnanci při výkonu práce.

S ohledem na předem uvedené lze učinit dílčí závěr, že i při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele se v souvislosti s náklady vznikajícími zaměstnanci při výkonu práce uplatní zejména ta ustanovení zákoníku práce, která byla uvedena v prvním odstavci této kapitoly.

³ Viz např. ŠTEFKO, M. in: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255.

Koronavirová doba nicméně zapříčinila, že se náhled na diskutovanou problematiku, jejíž právní režim je relativně jednoznačný, mírně změnil. Výklad spočívající v tom, že veškerá práce vykonávaná na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele by měla být realizována na náklady zaměstnavatele, a to především tehdy, kdy je to stát, který nařizuje / silně doporučuje, aby byl tento způsob výkonu práce v co největším množství využíván, může být považován za nesprávný či alespoň nespravedlivý. Rovněž se lze setkat s názory, které pracují s tezí, že v případě, kdy zaměstnanec pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele na základě jeho žádosti, tato skutečnost opravňuje zaměstnavatele zprostit se povinnosti hradit zaměstnanci náklady, které mu při výkonu práce vznikají. Jestli tyto úvahy mají nějaké právní opodstatnění, nebo jestli se jedná pouze o názory *de lege ferenda*, bude představeno dále.

3. NEPŘIJATÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Trošku světla měla do tématu práce vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele vnést navrhovaná novela zákoníku práce z roku 2016, která byla poslancům rozeslána jako sněmovní tisk č. 903.⁴ Ta obsahovala mimo jiné nové znění § 317 odst. 1–3 zákoníku práce, které měly mít následující podobu:⁵

- „1. Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele.*
- 2. Zaměstnavatel je povinen při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.*
- 3. Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat úhradu nákladů uvedených v odstavci 2 paušální částkou.“*

Oproti stávajícímu znění § 317 zákoníku práce lze vidět první zásadní rozdíl navrhované právní úpravy, která však nebyla (z pohledu některých možná bohužel) přijata. Navrhovaný § 317 odst. 1 zákoníku práce měl dopadnout na veškeré způsoby výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy nejen na ty, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu.⁶ Dále mělo být jednoznačně stanoveno, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci hradit náklady vznikající zaměstnanci při výkonu práce, které nesměly být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody; v rámci takových nákladů byly výslovně vyzdvihnuty náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem

⁴ Tento materiál je dostupný na internetových stránkách Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky – viz Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8: novela z. – zákoník práce – EU [online]. 2016, s. 18–19 [cit. 2021-02-20]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

⁵ Tehdejší/současný § 317 měl být upraven a měl se z něj stát § 317a s tím, že § 317 měl být zcela nový.

⁶ Viz např. JANSOVÁ, M. Novela zákoníku práce 2017 – co vše se změní v personální praxi? *Bulletin advokacie*. 2017, č. 5, s. 30.

a zaměstnavatelem. V neposlední řadě měla být připuštěna možnost sjednání úhrady nákladů dle předešlé věty paušální částkou.⁷

Je otázkou, jestli popisovaná navrhovaná právní úprava představovala něco nového, co již v zákoníku práce nebylo obsaženo (byť v obecné podobě). Domnívám se, že ne. Mělo dojít toliko k zopakování již platných pravidel, a to v kontextu práce vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele.⁸ Možná mohla navrhovaná právní úprava, pokud by byla přijata, napomoci zvýšit právní jistotu a předejít potenciálním spekulacím, nicméně z legislativního pohledu nebylo její přijetí nutné, a to právě s ohledem na obecná ustanovení zákoníku práce, která se věnují problematice nákladů vznikajících zaměstnanci při výkonu práce.

Důvodová zpráva k navrhované právní úpravě⁹ odkazuje na zdroj, ze kterého vycházela. Byla jím Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16. 7. 2002¹⁰ (dále též jako „rámcová dohoda“). Rámcová dohoda obsahuje v bodu 7 toto ustanovení:

„V případě, že je práce na dálku prováděna pravidelně, zaměstnavatel kompenzuje nebo hradí náklady přímo spojené s prací, zvláště ty vztahující se ke komunikaci.“

Český zákonodárce měl ambici být konkrétnější než rámcová dohoda, nicméně ne o moc. Obecný text rámcové dohody však není překvapivý, neboť se jednalo toliko o rámcovou dohodu, která měla stanovovat pouze ty hlavní mantinely práce na dálku.

4. (NE)ŘEŠENÁ TÉMATA

V kontextu dosud uvedeného tak mohou vyvstat zřejmě již pouze následující otázky:

1. Má zaměstnanec nárok na úhradu nákladů (resp. jejich části), které mu vznikají opotřebením jeho vlastního majetku? Jedná se zejména o opotřebení vlastního nábytku (např. kancelářské židle nebo psacího stolu).
2. Má zaměstnanec nárok na úhradu nákladů (resp. jejich části), které by mu vznikly i v situaci, pokud by mimo pracoviště zaměstnavatele nepracoval? Jedná se především o náklady na vytápění nebo paušální platbu za internet.
3. Má zaměstnanec nárok na úhradu nákladů (resp. jejich části) uvedených v předešlých dvou bodech, pokud má možnost pracovat z pracoviště zaměstnavatele, ale

⁷ Zcela pro úplnost je nutné doplnit, že navrhovaný § 317 odst. 6 zákoníku práce říkal: „*Odstavce 1 až 6 se nepoužijí, pokud zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele jen výjimečně.*“ Pod pojmem výjimečně si lze podle mého názoru představit situace, ke kterým dochází nepravidelně a nahodile a řádově maximálně několikrát do roka. Může se tak např. jednat o výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, pokud je schopný výkonu práce, nebo jeho karantény (viz § 30 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění), v době poruchy jeho automobilu, pakliže se jím dopravuje do práce, a tak podobně.

⁸ Stejný názor zastává i Janšová (viz výše).

⁹ Jedná se rovněž o materiál dostupný na internetových stránkách Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky – viz Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8: novela z. – zákoník práce – EU, s. 71.

¹⁰ Dostupná je na internetových stránkách Svazu průmyslu a dopravy České republiky – viz Rámcová dohoda o práci na dálku [online]. 16. 7. 2002 [cit. 2021-02-20]. Dostupné na: https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf.

dobrovolně / na svou výslovnou žádost pracuje z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele?

Stranou výše uvedených úvah ponechám vícenáklady, které zaměstnanci vznikají při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Jedná se zejména o platby za spotřebovanou elektřinu na svícení, napájení pracovního počítače nebo nabíjení pracovního mobilu nebo za spotřebovanou vodu na splachování toalety. U těchto vícenákladů jsou podle mého názoru jakékoliv úvahy o možném zproštění se zaměstnavatele jejich hrazení na první pohled vyloučené.

Odpověď na první dvě otázky celkem jednoznačně podává Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20. 11. 2019¹¹ (dále též jako „zápis“). Než přejdu k vlastnímu obsahu zápisu, poznamenám, že „*Koordináční výbor vznikl v roce 1993 z iniciativy Komory daňových poradců jako platforma, na které budou projednávány spolu s Ministerstvem financí České republiky problémové okruhy ve výkladech zákonů a případy, kdy dochází k rozporům v platných právních předpisech.*“¹² Primárně se tato platforma tedy věnuje daňovému právu, nicméně v kontextu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele obsahuje zápis závěry, které mají významný přesah do pracovního práva.

Hned v úvodu zápisu (na s. 3) Trezziová a Bezecný konstatují, že „*zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytovat náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce*“. Svou tezi opírají o § 2 odst. 2¹³ a § 151¹⁴ zákoníku práce.¹⁵ V této souvislosti lze zmínit i § 190 zákoníku práce, který zní následovně:

- „1. Sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek.
2. Ustanovení odstavce 1 se nevztahuje na používání motorového vozidla, u kterého se poskytování náhrad řídí § 157 až 160.“

Stanovisko Generálního finančního ředitelství ze zápisu (na s. 5) ke konstatování Trezziové a Bezecného je takové, „*že za předpokladu splnění všech zákonných podmínek daných zákoníkem práce je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náklady, které mu prokazatelně vzniknou při výkonu práce, ať už zaměstnanec práci vykonává na pracovišti zaměstnavatele, nebo pracuje např. z domova*“. Jsem toho názoru, že

¹¹ Dostupný je na internetových stránkách Finanční správy – viz Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR [online]. 20. 11 2019 [cit. 2021-02-20]. Dostupné na: [www.https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf). Důležité jsou zejména jeho s. 3–9.

¹² Viz O koordinačním výboru. In: *Komora daňových poradců České republiky* [online]. [cit. 2021-02-20]. Dostupné na: <https://www.kdpcr.cz/odborna-stanoviska/koordinacni-vybory>.

¹³ „Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

¹⁴ „Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených touto částí.“

¹⁵ S tím souhlasí i Tomšej, viz TOMŠEJ, J. *Zákoník práce 2021 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2021, s. 159.

Generální finanční ředitelství potvrdilo výše uvedené. Posledně uvedená skutečnost byla zmíněna v úvodní části tohoto příspěvku, tudíž se nejedná o nic překvapivého. Dojde-li při úvahách nad tím, jestli má zaměstnanec nárok na náhradu/kompenzaci nákladů uvedených v bodu 1 z počátku této kapitoly, k jejich zasazení do kontextu § 190 odst. 1 zákoníku práce, pak vyvstává naopak otázka, proč by tomu tak být nemělo. Podle mého názoru se nejedná o nic, co by se svou podstatou nedalo zařadit právě pod § 190 odst. 1 zákoníku práce. Bylo by možné přisvědčit názoru, že zákonodárce při přípravě § 190 odst. 1 zákoníku práce zřejmě primárně necítil na nábytek zaměstnance, který bude doma využívat k výkonu práce, a to vzhledem k tomu, že obdobné ustanovení již bylo obsažené v původním znění § 131 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Nicméně s ohledem na to, že se společnost a s ní i právo vyvíjí, je nutné za pomoci obecných ustanovení příslušných právních předpisů zkusit nalézt odpovědi na otázky, které si v minulosti zákonodárce nepoložil, protože jej nenapadly.

Na základě analogického použití § 190 odst. 1 zákoníku práce je podle mého názoru možné učinit závěr, že zaměstnanec má nárok na náhradu/kompenzaci nákladů uvedených v bodu 2 z počátku této kapitoly. Ve své podstatě není významné, jestli se má zaměstnavatel podílet na zvýšeném opotřebení kancelářské židle nebo na větším využití internetového připojení, pakliže obojí zaměstnanec využívá k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. I tomuto tématu se v zápisu (na s. 5–8) věnují Trezziová a Bezecný a následně se k němu vyjadřuje i Generální finanční ředitelství (na s. 9), avšak zejména z daňového pohledu.

V obou dvou komentovaných bodech přisvědčují Trezziové a Bezecnému, kteří na citovaných stranách (s. 5–8) zápisu uvádějí, že „*při výpočtu příslušných náhrad/kompenzací nákladů by bylo nutné vycházet nejen z ceny příslušného zařízení, příp. z plateb za služby, které jel/sou využíváno/využívány k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, ale i míry využití pro soukromé a pracovní účely*“. Při zohlednění tohoto postupu by výsledná náhrada/kompenzace za jednu odpracovanou směnu práce mimo pracoviště zaměstnavatele nemusela být nikterak vysoká.¹⁶

Poslední otevřenou otázkou tak již zůstává jen to, jestli má na výše uvedené vliv skutečnost, že zaměstnanec má možnost pracovat na pracovišti zaměstnavatele, ale dobrovolně / na svou výslovnou žádost pracuje z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele. K pozitivní odpovědi na tuto otázku by se bylo možné přiblížit pomocí § 157 odst. 3 zákoníku práce, který říká, že „*zaměstnanci přísluší za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu, použije-li*

¹⁶ Zkusil jsem nasimulovat částku celkové náhrady nákladů na základě veřejně dostupných dat za předpokladu, že by měl zaměstnanec k dispozici počítač i telefon s paušálem od svého zaměstnavatele. K výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele by zaměstnanec používal část svého bytu/domu (pracovnu / obývací pokoj, kuchyň, chodbu, toaletu a koupelnu), svou kancelářskou židli a svůj psací stůl.

Vícenálady by zaměstnanci vznikaly v podobě elektřiny spotřebované na svícení, napájení počítače a nabíjení mobilního telefonu, dále části nákladů na vytápění zmíněných prostor a vody na splachování toalety. Dále by využíval své internetové připojení (za které platí 500 Kč / měsíčně) a opotřebovával uvedený nábytek (celkem v hodnotě 10 000 Kč).

Celková výše náhrady nákladů za jednu osmihodinovou směnu odpracovanou mimo pracoviště zaměstnavatele v bytě zaměstnance (s dispozicí 2+1) o velikosti cca 49 m² by mohla činit cca 20 Kč. Za jiných podmínek než těch, se kterými jsem počítal já, by se mohlo jednat o částku nižší i vyšší, nicméně vždy by se podle mého názoru jednalo řádově o desítky Kč za jednu osmihodinovou směnu.

na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem“.

Použije-li tedy zaměstnanec své motorové vozidlo na jeho žádost, nárok na předem uvedené náhrady mu (ze zákoníku práce) nevzniká.¹⁷ Zákoník práce tedy zná situaci, kdy zaměstnanci vznikají v souvislosti s výkonem práce náklady, které mu zaměstnavatel nemusí uhradit. Jedná se ale o zcela ojedinělou situaci, kterou zákoník práce výslovně zmiňuje. V souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele zákoník práce (ani jiný právní předpis) žádné takové ustanovení neobsahuje.

S ohledem na předchozí odstavec se domnívám, že možnost výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, která na základě dobrovolné volby zaměstnance byla odmítnuta, nezprošťuje zaměstnavatele povinnosti hradit náklady vznikající zaměstnanci při práci mimo pracoviště zaměstnavatele.

5. SOUVISEJÍCÍ TÉMATA

Posledně uvedený závěr se může v současné době jevit jako nespravedlivý, když je to stát, který nařizuje / silně doporučuje, aby zaměstnavatelé co nejvíce využívali možnost výkonu práce z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele (v podobě práce z domova), připouští-li to povaha vykonávané práce. K tomu lze jen poznamenat, že podle mých zkušeností značná část zaměstnavatelů nehradila zaměstnancům náklady, které jim vznikají při práci mimo pracoviště zaměstnavatele, již před koronavirovou krizí. A právě tito zaměstnavatelé je velice pravděpodobně nezačali hradit ani nyní. Domnívám se, že stát si je této skutečnosti vědom, protože v opačném případě by možná přišel s nějakým kompenzačním programem, který by pokryl toto téma.

Obecně lze ale říci, že náhrada nákladů, které zaměstnancům vznikají při práci mimo pracoviště zaměstnavatele, pro zaměstnavatele nemusí znamenat vícenáklady, pokud jsou schopní snížit své dosavadní náklady. Toho lze dosáhnout např. přechodem na sdílené kanceláře. Touto cestou se již někteří velcí zaměstnavatelé vydali.¹⁸ Z pohledu těch, kteří ale nemají zájem dodržovat právní předpisy, se ale o vícenáklady bude jednat vždy. To již ale není primárně otázka právní.

¹⁷ Viz např. BOGNÁROVÁ, V. in: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 736. Sjednání obdobného nároku při použití motorového vozidla zaměstnance na jeho žádost nad rámec zákoníku práce přirozeně možné je.

¹⁸ Viz např. Hospodářské výsledky ke dni 31. 12. 2020: regulatorní informace. In: *Komerční banka* [online]. 10. 2. 2021, s. 12 [cit. 2021-02-20]. Dostupné na: <https://www.kb.cz/cs/o-bance/pro-investory/novinky/hospodarske-vysledky-ke-dni-31-12-2020>; nebo JAROŠOVÁ, B. Který stůl je dnes můj? Co je sdílené pracovní místo neboli hot desking. In: *iDNES.cz* [online]. 10. 7. 2020 [cit. 2021-02-20]. Dostupné na: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zakonik-prace-novela-sdilene-pracovni-misto-hot-desking-coworking.A200625_555361_podnikani_sov.

6. ZÁVĚR

Náklady závislé práce je povinen nést zaměstnavatel. Jedná se o jednu z podmínek výkonu závislé práce, která se prolíná celým zákoníkem práce, která odlišuje závislou práci od podnikání a která se uplatní nejen při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, ale i mimo něj.

Před pěti lety mělo na základě návrhu novely zákoníku práce dojít ke zdůraznění této povinnosti zaměstnavatelů právě pro případ výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, ale nakonec k tomu nedošlo. S ohledem na obecná ustanovení zákoníku práce, která se tomuto tématu věnují, nebylo přijetí takové změny nezbytné.

Předem uvedené pravidlo nenaznačovalo žádnou změnu ani s příchodem nemoci covid-19, byť se někteří zaměstnavatelé domnívají, že ano. Jejich domněnky jsou ale spíše přáními motivovanými možnou úsporou nákladů na úkor zaměstnanců. Tato přání ale zákonodárce dosud nevyslyšel a jsem toho názoru, že tomu tak nebude ani v budoucnu.

Poslední rok mnohým zaměstnavatelům ukázal, že pravidelný výkon závislé (a dobře odváděné) práce je možný i z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele. Nedůvěra k tomuto způsobu výkonu práce, se kterou jsem se sám setkal, se podle mého soudu snížila, což by mohlo např. v souvislosti se sdílením kanceláří vést k pozitivním změnám v personální praxi, mezi které lze jednoznačně řadit i potenciální úsporu nákladů. A to je argument, kterému zaměstnavatelé často naslouchají. Lze tak jen doufat, že po konci koronavirové krize nebude od těchto nastartovaných trendů upuštěno, ale že budou naopak posíleny prohlubující se digitalizací.

Mgr. Ing. Patrik Stonjek
Právnická fakulta Univerzity Karlovy
stonjekp@prf.cuni.cz