

Legislatívna úprava výkonu práce mimo sídla zamestnávateľa

Anotácia: V rámci pracovnoprávných vzťahov v ostatnom období významné miesto zaujímajú dva druhy pracovných pomerov, a to domácka práca a telepráca. Ide o prácu, ktorú zamestnanec vykonáva doma alebo na inom mieste, ako je pracovisko zamestnávateľa. Domácka práca a telepráca je upravená v medzinárodnom a európskom pracovnom práve ako aj v slovenskom práve. Slovenská právna úprava vymedzuje domácku prácu a teleprácu ako pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste, a pokiaľ ide o teleprácu, aj s použitím informačných technológií.

Kľúčové slová: pracovnoprávny vzťah, pracovný pomer, domácka práca, telepráca, zamestnanec, zamestnávateľ.

Druhy pracovných pomerov

Jedným zo základných pracovnoprávných vzťahov je pracovný pomer. Vychádzajúc z legislatívnej úpravy pracovného pomeru, pracovné pomery možno rozlišovať podľa viacerých kritérií. Takýmito kritériami môže byť existencia niekoľkých pracovných pomerov uzavretých zamestnancom s viacerými zamestnávateľmi súčasne, dĺžka pracovného času, ako aj dĺžka pracovného pomeru. Z hľadiska týchto kritérií platná právna úprava rozlišuje súbežné pracovné pomery, pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas a pracovný pomer na kratší pracovný čas, pracovný pomer na neurčitý čas a pracovný pomer na určitú dobu. Jedným z kritérií určenia druhov pracovných pomerov je aj miesto výkonu práce. Podľa tohto kritéria zamestnanec môže vykonávať prácu na pracovisku zamestnávateľa, v cudzine, ale aj v domácom prostredí. „Dohodnuté miesto výkonu práce má podstatný význam z hľadiska dispozičnej právomoci zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi, pretože podľa existujúceho právneho vzťahu nie je možné jednostranné preloženie zamestnanca na iné miesto výkonu práce.“¹ Vo väčšine prípadov zamestnanec vykonáva prácu na pracovisku zamestnávateľa. Pracovný pomer môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom aj mimo pracoviska zamestnávateľa a aj mimo nášho územia, t. j. v cudzine. V prípade, ak čas zamestnania v cudzine má presiahnuť jeden mesiac, zamestnávateľ by mal v pracovnej zmluve uviesť dobu výkonu práce v cudzine, menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda alebo časť mzdy, ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo v naturáliách a prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

Domácka práca, telepráca

V ostatnom období, a to hlavne v priemyselne vyspelých krajinách, narastá počet zamestnancov vykonávajúcich prácu doma alebo na inom mieste, ako je pracovisko zamestnávateľa. Z medzinárodného hľadiska domácku prácu upravuje Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 177 z roku 1966, podľa ktorého domáckym zamestnancom musí byť garantovaná zásada rovnakého zaobchádzania, musí im byť zaručené právo slobodne sa združovať, právo na ochranu pred diskrimináciou, právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, právo na odmenu, právo na sociálne zabezpečenie. V zmysle uvedeného dohovoru domáckou prácou sa rozumie nielen práca vykonávaná doma, ale aj práca vykonávaná mimo domu, t. j. na inom mieste, ako je pracovné miesto u zamestnávateľa. Iným miestom treba rozumieť miesto, na ktorom sa zmluvné strany dohodli. „Dohovor č. 177

¹ BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce Komentár*. 1. vydanie Praha : C.H.Beck, 2010. 216 s. ISBN 978-80-7400-172-7

definuje domácku prácu široko, a preto tento pojem súvisí aj s telepracou v tom, že väčšinou sa telepráca vykonáva doma“.²

Zatiaľ čo na úrovni Európskej únie výkon domáckej práce nie je upravený, dňa 16. júla 2002 v Bruseli autonómnym spôsobom podpísali zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov na úrovni členských štátov Európskej únie Rámcovú dohodu o telepráci, teda dohodu o relatívne novom spôsobe výkonu práce. K výkonu práce formou domáckej práce a telepráce dochádza v krajinách Európskej únie čoraz častejšie.

Na území Slovenskej republiky platná právna úprava pracovnoprávných vzťahov, t. j. zákon č. 311/ 2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce) zachytáva tento celosvetový trend, keď jedna z jeho rozsiahlych noviel, a to novela účinná od 1. septembra 2007 vymedzuje pojem „domácka práca“ a „telepráca“. Táto právna úprava dotýkajúca sa domáckej práce nadväzuje na právnu úpravu, ktorá používala pojem „domácky zamestnanec“. V tejto súvislosti treba poznamenať, že pojem „domácka práca“ a pojem „domácky zamestnanec“ po obsahovej stránke sú dva pojmy takmer totožné. Ustanovenie § 52 Zákonníka práce domácku prácu vymedzuje ako pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje a tento pracovný pomer sa spravuje Zákonníkom práce s taxatívne uvedenými odchýlkami. Z uvedeného vyplýva, že domáckym zamestnancom sa rozumie zamestnanec, ktorý prácu vykonáva doma, ale zároveň aj zamestnanec, ktorý prácu vykonáva nie v sídle zamestnávateľa, nie v domácom prostredí, ale status zamestnanca má aj fyzická osoba vykonávajúca prácu na inom dohodnutom mieste.

V rámci Európskej únie možno konštatovať, že využitie domáckej práce v ostatnom období je z hľadiska percentuálneho podielu celkovej zamestnanosti vcelku stabilné. Tento inštitút pracovného práva sa využíva najmä v Rakúsku, Fínsku a vo Veľkej Británii, (cca 20 %), najmenší podiel domáckej práce je v Rumunsku, Bulharsku (cca 2 – 3 %). V ostatných členských štátoch je domácka práca využívaná v rozsahu 5 – 10 % (Slovenská republika 10,3 %).³

S cieľom zladit’ pracovné, súkromné a rodinné potreby zamestnancov Zákonník práce zaviedol nový pracovnoprávny inštitút – telepracu, ktorý už s uvedeným pracovnoprávnym inštitútom – domáckou prácou umožňuje zabezpečiť väčšiu flexibilitu pracovnoprávných vzťahov. Telepráca je zavedená do pracovnoprávných vzťahov v nadväznosti na možnosť využitia moderných informačných prostriedkov v práci a v súlade s Európskou rámcovou dohodou o telepráci.

Telepráca znamená jednak modernizáciu organizácie práce, jednak možnosť zosúladenia pracovného a spoločenského života zamestnanca a predovšetkým umožňuje autonómiu pri plnení úloh zamestnanca. V nadväznosti na tieto skutočnosti Zákonník práce vymedzuje pojem „telepráca“ ako pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje a podobne ako pri domáckej práci tento pracovný pomer sa spravuje Zákonníkom práce s taxatívne uvedenými odchýlkami.

V poslednom období možno badať nárast telepráce, v rámci Európskej únie vykonáva telepracu približne 7 % zamestnancov. Najvyšší nárast telepráce nastal v Českej republike (15,2 %) a v Dánsku, kde približne jeden zo siedmich zamestnancov je zaangažovaný

² BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čenek, 2009. 279 s. ISBN 978-80-7380-241-7.

³ BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čenek, 2009. 276 s. ISBN 978-80-7380-241-7.

výkonom telepráce. Významný podiel telepráce možno badať aj v Belgicku, Holandsku, Luxembursku, v škandinávskych krajinách a v nových členských štátoch EÚ. Najmenší podiel telepráce je v Bulharsku (1,6 %), Maďarsku, Taliansku, Portugalsku a Rumunsku.⁴

Odlíšnosti pri výkone domáckej práce a telepráce

Pri pracovnom pomere v rámci domáckej práce alebo telepráce ide o pracovný pomer zamestnanca, ktorý ako každý iný zamestnanec vykonáva prácu pre zamestnávateľa. Vzhľadom na určité špecifiká týchto pracovných pomerov výkon práce sa realizuje podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve. Tieto dva pracovné pomery sa od pracovných pomerov ostatných zamestnancov odlišujú predovšetkým miestom výkonu práce, ktoré je buď doma, alebo na inom dohodnutom mieste. Vychádzajúc z takto vymedzeného pojmu domácka práca alebo telepráca vyplýva, že aj keď takýto zamestnanec nevykonáva prácu priamo doma, t. j. vo svojej domácnosti, ale na inom dohodnutom mieste, ide o domácku prácu, resp. teleprácu. Podmienkou však je skutočnosť, že zmluvné strany si v pracovnej zmluve na výkon práce dohodli iné, a to konkrétne miesto. Odlíšnosť pri týchto pracovných pomeroch je tiež v pracovnom čase, ktorý u ostatných zamestnancov určuje zamestnávateľ, resp. niektoré formy rozvrhnutia pracovného času zamestnávateľ určuje po dohode so zamestnancami, po dohode alebo po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Pri domáckej práci a telepráci zamestnanec nie je bezprostredne k dispozícii zamestnávateľovi, čo znamená, že zamestnávateľ v danom prípade nerozvrhuje zamestnancovi pracovný čas, a teda ani začiatok a koniec pracovnej zmeny. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec si sám rozvrhuje pracovný čas a sám si určuje aj dobu odpočinku.

Tak ako vyplýva z § 52 ods. 1 Zákonníka práce pri domáckej práci a telepráci ide o pracovný pomer zamestnanca a zamestnanci sa spravujú jednotlivými ustanoveniami Zákonníka práce avšak s taxatívne uvedenými odchýlkami. Pri domáckej práci a telepráci sa na zamestnanca, ako je vyššie uvedené, nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a ani ustanovenia o prestojoch. Prestojom sa rozumie prekážka v práci na strane zamestnávateľa, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými prevádzkovými príčinami a po dohode nebol preradený na inú prácu.

Ďalšia odchýlka sa dotýka tiež prekážok v práci, avšak ide o prekážky v práci na strane zamestnanca, a to o dôležité osobné prekážky v práci. Zamestnancovi, ktorý vykonáva domácku prácu a teleprácu, pri dôležitých osobných prekážkach v práci nepatrí náhrada mzdy. To znamená, že zamestnancovi vykonávajúcemu domácku prácu a teleprácu sa neposkytne náhrada mzdy pri jeho ošetrovaní alebo vyšetrení v zdravotníckom zariadení a ani pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie, a to ani na sedem dní v kalendárnom roku. Takémuto zamestnancovi sa neposkytne náhrada mzdy ani z titulu narodenia dieťaťa a jeho manželke a jej prevozu do zdravotníckeho zariadenia a späť a ani pri účasti na vlastnej svadbe.

V rámci dôležitých osobných prekážok aj zamestnancovi vykonávajúcemu domácku prácu a teleprácu patrí náhrada mzdy, a to v prípade úmrtia rodinného príslušníka tohto zamestnanca. Podľa § 40 ods. 5 a § 141 ods. 2, písm. d) Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, a teda aj v prípade domáckej práce a telepráce pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na ich pohrebe. Pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň patrí zamestnancovi aj na účasť

⁴ BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čenek, 2009. 277 s. ISBN 978-80-7380-241-7.

na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca. Ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, patrí mu pracovné voľno s náhradou mzdy ešte na jeden ďalší deň. Na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden deň patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale so zamestnancom žila v čase úmrtia v domácnosti. Aj v týchto prípadoch, ak zamestnanec obstaráva pohreb uvedených osôb, patrí mu pracovné voľno s náhradou mzdy na ďalší deň.

Na strane zamestnanca môžu vzniknúť aj iné prekážky v práci a v týchto prípadoch sa na zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu a teleprácu vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce ako na ostatných zamestnancov. Ide napr. o prekážky v práci z dôvodu výkonu verejnej funkcie, občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme, plnenie brannej povinnosti a plnenie úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách, ako aj pri zvyšovaní kvalifikácie. V rámci týchto prekážok v práci patrí aj tomuto okruhu zamestnancov v taxatívne vymedzených prípadoch náhrada mzdy.

Vzhľadom na to, že pri domáckej práci a telepráci si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a nepatrí mu ani mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

Aj keď domáca práca a telepráca majú veľa spoločného, predsa pre teleprácu je charakteristická osobitosť, a to používanie informačných technológií. Pri tejto forme organizácie práce ide o snahu získať čo najviac z informačnej spoločnosti. Vzhľadom na túto skutočnosť je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, nainštalovať a pravidelne udržiavať technické a programové vybavenie potrebné na výkon takejto formy práce. Zamestnanec však pri telepráci môže využívať aj vlastné technické a programové vybavenie. Vychádzajúc aj z Európskej rámcovej dohody o telepráci, zamestnávateľ je zodpovedný zabezpečiť, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré používa a spracováva zamestnanec pre profesijné údaje. Zároveň je zamestnávateľ povinný informovať zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického a programového vybavenia (napr. internetu), ako aj o sankciách za porušenia obmedzení zo strany zamestnanca.

Okrem určitých taxatívne vymedzených odchýliek je tendencia postaviť zamestnanca, ktorý vykonáva domácku prácu alebo teleprácu, na roveň ostatných zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný prijať opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov. Osobitný dôraz Zákonník práce kladie na vytváranie podmienok zo strany zamestnávateľa umožňujúcich stretávanie sa takýchto zamestnancov s ostatnými zamestnancami. Ďalšie opatrenia vylučujúce izoláciu zamestnanca Zákonník práce nekonkretizuje. K naplneniu týchto opatrení by zamestnávateľ mal zamestnancov vykonávajúcich domácku prácu alebo teleprácu pozývať na kultúrne a športové podujatia organizované zamestnávateľom, zabezpečiť im stravovanie – pokiaľ možno vo vlastnom stravovacom zariadení – a nezabúdať ani na prehľbovanie ich kvalifikácie.

Jednou z dôležitých povinností zamestnávateľa je povinnosť zabrániť znevýhodňovaniu zamestnanca pri domácej práci a telepráci s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa. Na tento účel musí mať takýto zamestnanec vytvorené aj porovnateľné pracovné podmienky. Pojem porovnateľný zamestnanec vymedzuje § 40 ods. 9 Zákonníka práce, podľa ktorého za porovnateľného zamestnanca na účely pracovnoprávných vzťahov sa považuje zamestnanec u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa v prípade dočasného pridelenia, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax. Pre úplnosť treba dodať, že s pojmom porovnateľný zamestnanec sa stretávame napr. aj v súvislosti s pracovným

pomerom na kratší pracovný čas, pretože zamestnanec v takomto pracovnom pomere sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť s porovnateľným zamestnancom zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas.

Pri domáckej práci a telepráci vymedzenej Zákonníkom práce ide o pracovný pomer, čo znamená, že zamestnanci vykonávajúci domácku prácu a teleprácu sú účastníkmi poistných vzťahov sociálneho poistenia a zdravotného poistenia. Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov majú status zamestnanca a sú účastníkmi povinného sociálneho poistenia, ako aj povinného verejného zdravotného poistenia. Z povinnej účasti na týchto poistných vzťahoch vyplýva, že pri domáckej práci a telepráci sú zamestnanci, ako aj zamestnávateľia povinní plniť odvodové povinnosti na sociálne poistenie a povinné verejné zdravotné poistenie za rovnakých podmienok ako ostatní zamestnanci a ich zamestnávateľia.

V prípade, ak u takýchto zamestnancov dôjde ku vzniku sociálnej udalosti, ktorá podmieňuje vznik nároku na dávku sociálneho poistenia alebo na dávku, resp. službu zdravotného poistenia, táto dávka, resp. služba im patrí.

Príležitostná práca

Za domácku prácu a teleprácu sa nepovažuje každá práca, ktorú zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa doma alebo na inom dohodnutom mieste, alebo prácu vykonáva pre zamestnávateľa doma alebo na dohodnutom mieste s použitím informačných technológií. V praxi sa možno stretnúť s prípadmi, keď zamestnanec vykonáva prácu doma alebo na inom mieste, ako je zvyčajne miesto výkonu práce, t. j. vykazuje určité znaky takéhoto zamestnanca a pritom nejde o domácku prácu alebo teleprácu. V súlade s Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 177 z roku 1966 takýto výkon práce musí byť realizovaný iba príležitostne, t. j. nie pravidelne alebo za mimoriadnych okolností, a musí byť k nemu daný súhlas zamestnávateľa alebo zamestnanec a zamestnávateľ sa na takomto výkone práce musia dohodnúť. Je úplne samozrejmé a zdôrazňuje to aj § 52 ods.5 Zákonníka práce, že druh práce, ktorú zamestnanec takouto formou vykonáva, to umožňuje.

Vzhľadom na to, že v tomto prípade nejde o domácku prácu alebo teleprácu, na zamestnanca sa vzťahujú všetky ustanovenia Zákonníka práce, t. j. aj ustanovenia o rozvrhnutí týždenného pracovného času a o prestojoch, pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu v taxatívne uvedených prípadoch patrí od zamestnávateľa náhrada mzdy a patrí mu aj mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce. Patria mu teda aj tie peňažné plnenia, ktoré nepatria zamestnancovi vykonávajúcemu domácku prácu a teleprácu.

Aj napriek uvedeným niektorým negatívam domáckej práce a telepráce, napr. znížená ochrana zamestnancov, môžeme konštatovať, že ide o spôsoby výkonu práce, ktoré predstavujú v pracovnoprávných vzťahoch významný flexibilný prvok a určite sú prínosom k rastu pracovných príležitostí.

Literatúra

BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-241-7.

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce Komentár*. 1. vydanie Praha : C. H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-172-7.

Key words:

Key words: labour relation, employment relation, home-work, tele-work, employer, employee

Summary

In the processed article the author deals with the home-work and tele-work, these are types of work, that are performed elsewhere than on the place of employment determined by the labour contract. Actually the number of employees working at home or on the another place (not workplace agreed between contractual parties) still grows up. Home-work and tele-work is contained in the legislation of the international and european labour law. This worldwide development is captured in the Slovak republic in the Labour Code (Law No. 311/2001 Coll. as amended), which regulates the legal performance of home-work, respectively tele-work. The slovak's legislation determined the home-work and telework as kind of labour contract, on this basis the employee performs the dependat work for the employer, with regard to the conditions agreed upon the labour contract. Despite some shortcomings (for example the limited legal protection of the employees), it can be concluded, the home-work and tele-work are types of performances, which offer certain flexible element and they are also helpful to the growth of the employment opportunities.

*doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.
Trnavská univerzita v Trnave
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
e-mail: matlak.jan1@gmail.com*

Recenzent: doc. JUDr. Marta Thurzová, CSc.