

PAID WORK PERFORMED IN THE EMPLOYEES´S HOUSEHOD DURING THE POSTCOVID PERIOD

PLATENÁ PRÁCA VYKONÁVANÁ V DOMÁCNOSTI ZAMESTNANCA V POSTKOVIDOVÉM OBDOBÍ

Jana Bedlovičová¹

Abstract

The present paper deals with the legal aspects of paid work performed by an employee in his/her home in the Slovak Republic, as a counterpart to unpaid domestic work. The aim of the present paper is not only the theoretical definition of the conceptual apparatus of the possibilities of performing paid work by an employee in the household but also the analysis of the institutes mentioned above and the changes in the legislation influenced by the COVID-19 pandemic. Subsequently, the present paper discusses the use of paid work in the above forms in the home in the post-Covid period. The results of the analysis demonstrate that there are several contingencies within the legal regulation of paid work performed in the employee's household, which have their specificities envisaged by the legislation and for which the legal regulation presupposes the fulfillment of different requisites and various scopes of rights and obligations of the parties to the employment relationship. However, it is necessary to note that, in practical terms, the boundaries between the institutes in question are 'blurring'.

Keywords

Domestic Work, Homeoffice Employee, Employer, Paid Work, Household

Abstrakt

Tento článok sa zaoberá právnymi aspektmi platenej práce vykonávanej zamestnancom v domácnosti v Slovenskej republike na rozdiel od neplatenej práce v domácnosti. Cieľom predkladaného príspevku je nielen teoretické vymedzenie pojmového aparátu možností výkonu platenej práce zamestnanca v domácnosti, ale aj analýza uvedených inštitútov a zmien v legislatíve ovplyvnených pandémií COVID-19. Príspevok sa zaoberá aj otázkou, či je možné vykonávať platenú prácu zamestnanca v domácnosti v rámci tohto inštitútu. Následne príspevok skúma využívanie platenej práce v domácnosti v uvedených formách v postkovidovom období. Z výsledkov analýzy vyplýva, že v rámci právnej úpravy platenej práce vykonávanej v domácnosti zamestnanca existuje niekoľko eventualít, ktoré majú svoje špecifika predpokladané právnou úpravou a pri ktorých právna úprava predpokladá splnenie rôznych náležitostí a rôzny rozsah práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Treba však poznamenať, že v praxi sa hranice medzi týmito inštitútmi „stierajú“.

Klíčová slova

Práca v domácnosti, zamestnanec na homeoffice, zamestnávateľ, platená práca, domácnosť

¹ Faculty of Economics, Matej Bel University in Banská Bystrica, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica. Slovak Republic. E-mail: Jana.Bedlovicova@umb.sk.

I. Úvod

Technologický pokrok, nevyhnutný pre rozvoj spoločnosti, sa prejavuje skoro vo všetkých aspektoch každodenného života. V súčasnej dobe technológie podstatným spôsobom ovplyvňujú aj svet výkonu závislej práce ako jedného z možných alternatív zabezpečovania obživy a uspokojovania potrieb členov domácnosti. Kým v minulosti sa výkon práce orientoval v prevažnej väčšine na pracovisko zamestnávateľa, v súčasnej dobe technologický pokrok umožňuje vykonávať závislú prácu aj v domácom prostredí zamestnanca. Možnosti výkonu práce zamestnanca vo svojej domácnosti má však niekoľko limitácií, ktoré závisia od charakteru vykonávanej práce, resp. druhu práce vymedzenej v pracovnej zmluve, ako aj nevyhovujúcich pracovných podmienok v domácnosti zamestnanca, resp. nemožnosť alebo obmedzenie v zabezpečovaní a poskytovaní pracovných pomôcok a nástrojov zamestnávateľom zamestnancovi. Je teda zrejmé, že nie každý zamestnanec môže vykonávať prácu v domácom prostredí, nakoľko mu v tom bránia objektívne príčiny. Napriek tomu, práca vykonávaná v domácnosti zamestnanca je čoraz viac využívaná.

Značný „boom“ využívania práce vykonávanej v domácnosti zamestnanca nastal práve počas pandemického obdobia, kedy sa z dôvodu nepriaznivej epidemiologickej situácie v prípadoch, ktorých charakter vykonávanej práce dovoľoval výkon práce z domácnosti zamestnanca, prechádzalo na dištančný výkon práce. Uvedené malo za cieľ znížiť nebezpečenstvo prenosu nákazy a tým aj pozitívne ovplyvniť zníženie šírenia COVID-19. Uvedené „masívne“ prechádzanie na dištančnú formu výkonu práce logicky preverilo aj aktuálnosť, využiteľnosť a prepracovanosť právnej úpravy výkonu dištančnej práce v podmienkach Slovenskej republiky. Aplikačné problémy preukázali nutnosť doplnenia právnej úpravy práce, ktorá sa vykonávala v domácnosti zamestnanca, čo sa odrazilo na novelizácii Zákonníka práce.

Vykonávanie práce v domácnosti zamestnanca však zostáva naďalej veľmi využívaným inštitútom, pričom nadnesene môžeme hodnotiť covidové obdobie ako „skúšobné obdobie“, počas ktorého sa mohli naplno prejaviť nielen pozitíva, ale aj negatíva výkonu práce z domácnosti zamestnanca. Rovnako sa vzhľadom na dlhšie časové obdobie zdokonaľovala nielen právna úprava uvedenej práce, ale aj „vypiloval“ sa jej management zo strany zamestnávateľa, ako aj sa ustálili a zdokonalili postupy pri jej zavádzaní a jej realizácii.

Cieľom predloženého príspevku je dôsledná definícia a analýza pojmomologického aparátu týkajúceho sa možností vykonávania práce z domácnosti zamestnanca, skúmanie vplyvu pandémie COVID-19 na právnu úpravu a analýza odlišnosti jednotlivých inštitútov spadajúcich pod pojmomologické vymedzenie práce vykonávanej v domácnosti zamestnanca. V rámci uvedenej analýzy dochádza k využitiu metódy komparácie a teda ku komparácii nielen rôznych časových verzií právnej úpravy Zákonníka práce, ale aj ku komparácii jednotlivých inštitútov súvisiacich s výkonom práce v domácnosti zamestnanca medzi sebou.

II. Základné pojmomologické východiská problematiky práce vykonávanej zamestnancom v domácnosti zamestnanca

Problematika práce vykonávanej v domácnosti zamestnanca poskytuje široký diapazón pojmomologického aparátu nevyhnutného na porozumenie predmetnej problematiky. Vzhľadom na predmet skúmania je nutné všetky pojmy, ktoré sa danej problematiky dotýkajú, identifikovať a zamerať sa len na tie, ktoré sa jej konkrétne týkajú.

Na kategorizáciu práce vykonávanej v domácom prostredí je možné nazerať z rôznych uhlov pohľadu. V prvom rade je v najširšom kontexte potrebné rozlišovať skutočnosť, či sa jedná o prácu, ktorá je platená a čo znamená, že jej výkonom v domácom prostredí si fyzická osoba zabezpečuje peňažné prostriedky, mzdu, resp. príjem, alebo sa jedná o prácu neplatenú. Neplatenú prácu označujú Martinkovičová a Kika ako multidimenzionálny fenomén, na skúmaní ktorého sa podieľajú odborníci z viacerých vedných disciplín a zjednodušene ju charakterizujú ako prácu, za ktorú jej vykonávateľ/ka nedostáva mzdu (2015). Vzhľadom na skúmanie predmetnej problematiky z právneho hľadiska sa autorka predloženého príspevku zameriava na právnu stránku problematiky.

Je možné tvrdiť, že priestor na riešenie neplatenj v práci v domácom prostredí, resp. domácnosti fyzickej osoby v oblasti práva nie je rozsiahly. Pracovné právo sa problematikou neplatenj práce z dôvodu svojej podstaty nezaobera, už len vzhľadom na jeho fundamentálne charakteristiky, ktoré zakotvujú nutnosť odplatnosti za vykonanú prácu. Je však nutné dodať, že síce pracovné právo sa danou problematikou nezaobera, právny aspekt neplatenj práce je možné badať v iných odvetviach práva, napr. v rodinnom, či trestnom práve.

V druhom rade, pri práci z domu je nutné zohľadňovať pri platenej práci to, či sa jedná o prácu závislú, alebo nezávislú. Pojem **závislá práca** sa spája už so spomínaným pracovným právom, konkrétnejšie so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len Zákonník práce v príslušných gramatických tvaroch), ktorý stanovuje aj jej legálnu definíciu. Podľa § 1 odsek 2 je závislou prácou práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Pojem závislá práca je základným pojmom pracovného práva a označuje prácu, ktorá sa vykonáva v pracovnoprávných vzťahoch (zamestnanec pre zamestnávateľa vykonáva prácu v podriadenom postavení podľa pokynov zamestnávateľa za odplatu) a musí sa zmluvne dojednať len zmluvnými typmi, ktoré do neho spadajú. Definíciu závislej práce obsahuje § 1 odsek 2 Zákonníka práce, v ktorom sa ustanovuje, že na určenie, či ide o závislú prácu alebo iný právny vzťah, je potrebné naplniť komplex identifikačných znakov (závislej práce). (Švec, Toman, 2019). Podľa Barancovej (2017) by však pre aplikačnú prax bolo správnejšie, ak by právne indikátory závislej práce boli v uvedenom ustanovení uvedené implicitným spôsobom, čo by na jednej strane umožnilo za závislú prácu považovať len časť uvedených indikátorov a na druhej strane by bolo možné prípadne zohľadniť iné indikátory pojmu "závislá práca", ktoré sú uvedené najmä v odporúčaní MOP¹ č. 198 o pracovnom pomere.

Protipólom k závislej práci je práca nezávislá, a teda práca, ktorá nenapĺňa definičné znaky v zmysle upravené v Zákonníku práce a teda ani nespadá pod jeho právnu reguláciu. Pod pojem práca vykonávaná nezávisle subsumuje Knapková a Martinkovičová (2023) prácu, ktoré je vykonávaná v podobe podnikania alebo inej samostatne zárobkovej činnosti. Pojem podnikanie definuje zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov v § 2, pričom ho charakterizuje ako sústavnú činnosť vykonávanú samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku alebo na účel dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu. Všetkých päť vyššie uvedených znakov musí byť splnených kumulatívne, t.j. súčasne. Ak by pri posudzovaní akejkoľvek činnosti absentoval čo i len jeden, nemožno túto činnosť považovať za podnikanie (Mamojka a kol., 2021).

To, či sa jedná o prácu závislú, alebo o prácu nezávislú, najmä v kontexte predloženého príspevku, robí podstatný rozdiel v nahliadaní na problematiku práce vykonávanej v domácnosti. Tak závislá práca, ako aj práca nezávislá, môžu byť vykonávané v domácnosti osoby, ktorá uvedenú prácu vykonáva. V prípade osoby vykonávajúcej nezávislú prácu môže byť práca nielen vykonávaná v domácnosti takejto osoby, ale miesto, kde túto prácu vykonáva môže byť zároveň aj jeho miestom podnikania, uvedenom v príslušnom registri, napríklad v živnostenskom registri a v prípade podnikateľa, ktorý podniká napríklad prostredníctvom jednoosobovej s.r.o. ktorá je právnickou osobou, v extenzívnom zmysle slova, aj v obchodnom registri.² V prípade osoby, ktorá vykonáva závislú prácu je diskutabilné, či miesto výkonu práce, ktoré by malo byť v domácnosti zamestnanca je stotožniteľné s pracoviskom zamestnávateľa, či dokonca s adresou zamestnávateľa. Pracoviskom zamestnávateľa rozumujú Barancová a Schronk (2018) určitý ohraničený priestor alebo organizačná zložka, v ktorej má zamestnanec dohodnutú prácu vykonávať (napr. dielňa, laboratórium, mzdová

¹ Medzinárodnej organizácii práce

² v kontexte uvedeného je nutné dodať, že do 30. septembra 2020 bol povolený fakultatívny zápis fyzických osôb - podnikateľov do obchodného registra, t. j. fyzické osoby – podnikatelia sa mohli dobrovoľne zapísať do obchodného registra. Od 01. októbra 2020 sa takýto zápis nie je možný a aj tie osoby, ktoré boli v obchodnom registri zapísané, tak boli postupne z tohto registra vymazané.

učtáreň a pod.). Pracovisko je spravidla užším pojmom ako miesto výkonu práce, pretože na mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, môže mať zamestnávateľ viac pracovísk. Dohodnuté miesto výkonu práce sa preto nemusí vždy zhodovať s konkrétnym pracoviskom zamestnanca. V tomto prípade máme za to, že aj keď by zamestnanec vykonával prácu vo svojej domácnosti a jeho domácnosť by bola dohodnutá ako miesto výkonu práce zamestnávateľa, nie je možné stotožniť uvedený pojem s pojmom pracovisko zamestnávateľa. Je však nutné pripustiť možné, za bežných okolností neobvyklé eventuality, ako zamestnávanie sa navzájom rodinnými príslušníkmi s tým, že pracovisko zamestnávateľa, ktorý má svoje podnikanie zriadené vo svojej domácnosti, je stotožniteľné s pracoviskom zamestnanca (rodinným príslušníkom), ktorý s ním býva v spoločnej domácnosti.

Vzhľadom objekt skúmania predloženého príspevku sa zameriavame na závislú prácu, ktorú zamestnanec vykonáva v pracovnom pomere pre zamestnávateľa. Pracovný pomer je možné na základe právneho úkonu založiť len písomnou pracovnou zmluvou. Druhým spôsobom, ktorým môže pracovný pomer vzniknúť je výnimočný a raritný prípad vzniku pracovného pomeru zo zákona a to podľa § 58 odsek 7 Zákonníka práce týkajúceho sa zániku a následného vzniku pracovného pomeru, v prípade zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca v rozpore s ustanoveniami o dočasnom pridelení. Práve pracovná zmluva a druhové zaradenie pracovného pomeru súvisí s vykonávaním závislej práce v domácnosti zamestnanca.

Barancová, Schronk (2018) rozlišujú tri kategórie pracovných pomerov a to **súbežné pracovné pomery, pracovné pomery na neurčitý čas a na určitú dobu a pracovné pomery z hľadiska miesta výkonu práce**. V rámci pracovných pomerov z hľadiska miesta výkonu práce, je možné kategorizovať pracovné pomery, pri ktorých zamestnanec vykonáva prácu na pracovisku, v domácnosti zamestnanca a v cudzine. Je nutné uviesť, že uvedené kategórie nie sú striktné ohraničené, aj keď nie je to vylúčené. Zamestnanec môže vykonávať prácu na pracovisku zamestnávateľa, avšak môže občasne využívať homeoffice, prípadne chodiť na pracovné cesty do zahraničia.

Domnievame sa, že uvedenú kategorizáciu je nutné jemne poupraviť, nakoľko uvedená kategorizácia nezohľadňuje aj zákonnú možnosť vykonávania práce mimo pracoviska, ktorá sa nevzťahuje nielen na domácnosť zamestnanca, ale aj na iné dohodnuté miesto výkonu práce (§ 52 odsek 3 Zákonníka práce) aj keď sám Zákonník práce upravuje, že za domácnosť sa považuje aj iné dohodnuté miesto, čo *de facto* nemusí v súlade so skutočnosťou.

V medzinárodnom meradle, pojmy, ktoré zastrešujú pojem práca vykonávaná v domácnosti zamestnanca, nie je terminológia úplne jednotná, čo konštatuje aj Medzinárodná organizácia práce vo svojom Usmernení pre zber údajov štatistiky práce, ktorá sa venuje pojmovému utriedeniu pojmov. Ako Medzinárodná organizácia práce konštatuje, krajiny používajú mierne odlišné a niekedy sa prekrývajúce definície a rôzne pojmy sa používajú zameniteľne. Uvedené konštatuje aj Treľová (2019), ktorá pri pojme telepráca uvádza, že napriek niekoľko desaťročnému skúmaniu špecifik telepráce nemôžeme hovoriť o jednotnej terminológii pre prácu “na diaľku”. Zatiaľ čo v anglickom jazyku je v Spojených štátoch amerických viac používaný výraz telecommuting, v rámci Európy sa pracuje s pojmom teleworking, čo zodpovedá aj slovenskému prekladu.

Prácu, ktorú vykonáva zamestnanec v domácnosti upravuje v slovenskom právnom poriadku Zákonník práce práve v už spomínanom § 52. Z pojmového hľadiska Zákonník práce ustanovuje pojmy domácka práca a telepráca. Pri negatívnom vymedzení domáckej práce však počíta aj s inou možnosťou, a to príležitostnou prácou z domu, pričom na jej označenie sa neformálne zaužíval pojem homeoffice. Z uvedeného vyplýva, že prácu, ktorú zamestnanec vykonáva vo svojej domácnosti je najširší pojem a pokrýva všetky eventuality, rôzneho právneho režimu vykonávanej práce. Pri vymedzení pojmov súvisiacich s prácou vykonávanou z domácnosti zamestnanca je potrebné dbať na presnosť pojmov a to na rozlíšenie zdanlivo významovo totožných pojmov “práca z domu” a “domácka práca”. Podľa Ladiverovej a Nevickej (2021) sa nejedná o pojmy synonymické. Kým domácka práca je práca vykonávaná doma alebo na inom vhodnom mieste a musí byť dojednaná

v pracovnej zmluve, práca z domu, takzvaný homeoffice, je práca vykonávaná doma, alebo na inom vhodnom mieste výnimočne, za mimoriadnych okolností.

Zákonník práce považuje v § 52 odsek 1 za domácku prácu prácu, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, ale sa vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca. Druhým pojmom, ktorým sa uvedený odsek zaoberá, je pojem telepráca. Za teleprácu považuje Zákonník práce prácu, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, ale sa vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku. Zo zákonného vymedzenia možno konštatovať, že medzi pojmami nerovné prepojenie, nakoľko pojem domácka práca je pojem širší, ako pojem telepráca. Uvedenému sa prikláňa aj Treľová (2019) na koľko uvádza, že telepráca je užší pojem ako domácka práca, pretože zahŕňa okrem špecifického miesta osobitný prvok spôsobu plnenia pracovných úloh prostredníctvom informačných technológií. Oba spôsoby dištančnej formy práce sú však podriadené jednému právnomu režimu. Vzhľadom na uvedené je nutné konštatovať, že Zákonník práce nepredpokladá vzájomnosť uvedených pojmov. Z takto formulovaného pojmového vymedzenia domáckej práce a telepráce vyplýva aj vzťah medzi týmito pojmami, podľa ktorého každá telepráca je domáckou prácou, ale nie každá domácka práca je telepracou (Barancová, 2022).

Predpokladom pre výkon domáckej práce a telepráce je pre obidva inštitúty ich zmluvné zakotvenie, tj. v zmysle § 52 odsek 4 Zákonníka práce na výkon domáckej práce alebo telepráce sa vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve. To znamená, že domácka práca a telepráca sa nevykonáva v režime “*ad hoc*” tj. bez vopred určeného zmluvného dojednaní podľa aktuálnej situácie potreby účasti, resp. výskytu zamestnanca na pracovisku. Domácka práca a telepráca je vopred zmluvne predpokladaná a môže ustanovovať, že určitú časť pracovného času zamestnanec odpracuje na pracovisku zamestnávateľa. V uvedenom právnom režime práce na diaľku teda môžu nastať rôzne eventuality pomeru výkonu práce v domácnosti zamestnanca a na pracovisku zamestnávateľa, pričom Zákonník práce pripúšťa aj úplný výkon práce v domácnosti zamestnanca, až čiastočný výkon v domácnosti zamestnanca, nikdy nie však úplný výkon na pracovisku zamestnávateľa, nakoľko v tom prípade by dohoda o domáckej práci, či telepráci uvedená v pracovnej zmluve strácala logické opodstatnenie. Vzhľadom na predpokladanú zmluvnú formu domáckej práce a telepráce je účelné sa zamyslieť na praktickom prevedení v pracovnom pomere. Pre právnu teóriu aj aplikačnú prax môže byť problémom, či dohoda zamestnanca so zamestnávateľom o domáckej práci alebo telepráci môže byť uskutočnená aj vo forme separátnej dohody popri pracovnej zmluve, alebo takáto dohoda účastníkov musí byť priamo obsiahnutá v pracovnej zmluve. Aj keď podľa nového právneho stavu dohoda o domáckej práci alebo telepráci má byť dohodnutá v pracovnej zmluve, nemožno vylúčiť ani separátnu dohodu účastníkov. Separátna dohoda zamestnávateľa a zamestnanca v takýchto situáciách by sa dala považovať za zmenu pracovnej zmluvy. (Barancová, 2022) Nakoľko domácka práca a telepráca majú zmluvný charakter sa natíska otázka, či by domácka práca a telepráca boli dohodnuté aj v prípade, že by pracovná zmluva nemala písomnú formu. V zmysle § 42 odsek 1 Zákonníka práce sa pracovný pomer zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak Zákonník práce neustanoví inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Uvedené ustanovenie neobsahuje doložku neplatnosti, tj. aj v prípade absencie písomnej formy pracovnej zmluvy by bola pracovná zmluva platná. Je teda otázne, či by pri absencii písomnej formy pracovnej zmluvy, pričom domácka práca alebo telepráca boli dohodnuté ústne, takto dohodnutá domácka práca alebo telepráca bola dohodnutá platne. Isté vodítko poskytuje § 43 odsek 1 Zákonníka práce pri ustanovení podstatných náležitostí pracovnej zmluvy. Jednou z podstatných náležitostí je aj miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec. V prípade absencie písomnej formy pracovnej zmluvy môžu nastať dva prípady. V prvom prípade môže síce absentovať písomná forma pracovnej zmluvy, ale podstatné náležitosti sú dojednané aspoň ústne a druhým prípadom môže

byť situácia, kedy podstatné náležitosti neboli dohodnuté ani ústne. Ak tieto nie sú dohodnuté, nevznikne pracovný pomer (Švec, Toman a kol., 2019). Ak by však nastal prvý spomínaný prípad, tak by situácia bola iná. O platnú pracovnú zmluvu nejde však len vtedy, ak je pracovná zmluva písomná, ale aj v prípade ústnej zmluvy, ale len ak boli ústne dojednané aspoň náležitosti v rozsahu podstatných náležitostí pracovnej zmluvy (Švec, Toman a kol., 2019). To znamená, že pre vznik platného pracovného pomeru, v rámci ktorého je dohodnutý miesto výkonu práce domácnosť zamestnanca, je kľúčové, aby aspoň podstatné náležitosti boli dohodnuté ústne, inak by sa jednalo o faktický pracovný pomer.

Zaradenie domáckej práce a telepráce do druhej časti Zákonníka práce venovanej pracovnému pomeru a jej nezaradenie medzi ustanovenia vymenované v §223 odsek 2 Zákonníka práce, ktoré sa zaoberá taxatívnym výpočtom ustanovení týkajúcich sa pracovného pomeru vzťahujúcich sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, robí z domáckej práce a telepráce spôsob výkonu práce, ktorý je možné vykonávať výlučne v pracovnom pomere. Bolo by možné polemizovať, či použitie inštitútu domáckej práce a telepráce nebolo prakticky možné a osožné aj pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Podľa Barancovej (2022) v aplikačnej praxi by si zmluvné strany mohli už pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru síce dohodnúť podobné zmluvné podmienky, aké vyplývajú v zmysle § 52 Zákonníka práce, ale ich pracovnoprávny vzťah by sa nespravoval podľa § 52 Zákonníka práce.

Pri poukazovaní na spoločné a odlišné prvky domáckej práce a telepráce je potrebné zobrať do úvahy aj “zžitost” uvedených inštitútov vo svete práce. Zatiaľ čo domácka práca je inštitút, ktorý má svoje miesto v slovenskom aj českom právnom poriadku dlhodobo, telepráca bola do Zákonníka práce zavedená ako prostriedok modernizácie pracovného prostredia Európskou rámcovou dohodou o telepráci.

Domácka práca a telepráca majú teda rovnaký právny základ, pričom sa odlišujú drobnými špecifikami pre telepracu. Zákonník práce však pozná aj iný inštitút práce, ktorý sa vykonáva v domácnosti zamestnanca, ktorý je definovaný prostredníctvom negatívneho vymedzenia domáckej práce a telepráce a to “ľudovo” nazývaný homeoffice, resp. prácu, 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 (§ 52 odsek 2 Zákonníka práce). Pojem “homeoffice” teda nie je v Zákonníku práce legálne definovaný, tj. doslova pojem “homeoffice” Zákonník práce nielen nepoužíva, ale ho aj nepozná. Je možné povedať, že homeoffice je krátkodobý (nepravidelný, dočasný) výkon práce so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca, zatiaľ čo domácka práca a telepráca majú dlhodobý charakter výkonu práce z domácnosti § 52 Zákonníka práce. (Kezman, 2021). Na rozdiel od domáckej práce a telepráce dohodnutej pracovnou zmluvou, ktoré patria k neštandardným formám s prvkami flexibility, je homeoffice skôr benefitom, ktorý zamestnávateľ ponúka svojim zamestnancom. Homeoffice je príležitostná práca z domu, napríklad jeden-dvakrát do týždňa v deň, na ktorom sa zamestnávateľ o zamestnancom dohodne. Zvyšné dni pracuje zamestnanec na pracovisku. Ide teda o štandardný pracovný pomer s benefitom práce z domu. (Freel, Pavlíková, 2021).

Celkovo je nutné konštatovať, že domácka práca, telepráca a homeoffice v § 52 sú založené na vzájomnej zhode v prejave vôle na strane zamestnanca aj zamestnávateľa a nemožno je ich nahradiť jednostranným nariadením, ani príkazom.

III. Pandémia COVID - 19 a jej vplyv na zmeny v legislatíve výkonu práce v domácnosti zamestnanca

Pracovné právo je jedným z najdynamickejšie sa rozvíjajúcich právnych odvetví. Jeho zmeny podnecuje viacero faktorov, či už vnútroštátnych, alebo medzinárodných, medzi ktoré generalizovane možno zahrnúť zmenu sociálnej klímy a stanovovanie nových štandardov vo svete práce na medzinárodnej úrovni, spoločenský pokrok ovplyvnený predovšetkým digitalizáciou, vnútroštátna

sociálna politika, ako aj v minulosti viac-menej nepredpokladateľné faktory ako napríklad celosvetová pandemická situácia v súvislosti s Covid-19, atď. Pandemickým obdobím a vplyvom na svet práce sa nezaoberala len Medzinárodná organizácia práce¹ a Európska únia, ale aj Slovenská republika, ktorá sa ako jedna z mnohých štátov musela legislatívne vysporiadať s obmedzeniami, ktoré ochrana zdravia pred Covid-19 predpokladali, čo sa samozrejme dotklo aj pracovného práva. Vzhľadom na predmet skúmania predloženého príspevku sa zameriame len na zmeny v legislatíve týkajúce sa práce vykonávanej v domácnosti zamestnanca.

Zákonník práce v kontexte práce vykonávanej v domácnosti zamestnanca prešiel dvomi veľkými zmenami. Ako prvú, z pohľadu chronologických zmien, je potrebné uviesť novelu č. 66/2020 Z. z., ktorou sa dopĺňal zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňali niektoré zákony, ktorá sa stala účinnou dá sa povedať v ranných počiatkoch pandemického obdobia a teda 04. apríla 2020. Touto novelou sa narušila devätnásť rokov stanovená systematika Zákonníka práce, nakoľko do zaužívanej štruktúry jedenástich častí bola pridaná časť dvanásť, aj keď z pohľadu systematiky bola zaradená za desiatu časť s názvom “Kolektívne pracovnoprávne vzťahy”. Samotná jedenásť časť nesie názov “Osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu”, ktorá sa zaoberá, ako to už predurčuje názov uvedenej časti odchýlkami, ktoré sa majú uplatniť v rozhodnom období, tj. v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní. Je nutné uviesť, že síce predmetná zmena je v prevažnej časti šitá na riešenie pandémie COVID – 19, čo nie je explicitne uvedené, ale nie je vylúčené jej použitie najmä v častiach týkajúcich sa predchádzaniu vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo ohrozenia verejného zdravia aj do budúcnosti. Prípadne, ešte je možné v teoretických rovinách polemizovať pri niektorých odsekoch² aj o použití pri mimoriadnej situácii, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vo všeobecnosti. Podmienky na vyhlásenie núdzového a výnimočného stavu ustanovuje ústavný zákon č. 227/2002 Z. z. O bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov. Za podmienku vyhlásenia núdzového stavu sa považuje situácia, kedy došlo alebo bezprostredne hrozí, že dôjde k ohrozeniu života a zdravia osôb, a to aj v príčinnej súvislosti so vznikom pandémie, k ohrozeniu životného prostredia alebo k ohrozeniu značných majetkových hodnôt v dôsledku živelnej pohromy, katastrofy, priemyselnej, dopravnej alebo inej prevádzkovej havárie.

Doplnená právna úprava stanovuje dve alternatívy v súvislosti s výkonom práce z domácnosti zamestnanca. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu. V prvom rade stanovuje oprávnenie zamestnávateľa nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, za predpokladu, že to dohodnutý druh práce umožňuje. V druhom rade, Zákonník práce priznáva zamestnancovi právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, pričom stanovuje okrem všeobecnej podmienky, ktorá predpokladá charakter práce umožňujúci výkon práce z domácnosti zamestnanca aj splnenie podmienok na strane zamestnávateľa a to, že na jeho strane nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti. Zákonodarca veľmi zaujímavovo zvolil zákonné osadenie uvedeného do práv/oprávnenia zmluvných strán pracovnej zmluvy a nie do príkazov či povinností. Na jednej strane je teda oprávnenie zamestnávateľa, za vyššie uvedených podmienok nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, avšak v prípade, že by tak neurobil, je na druhej strane zamestnanec “poistený” jemu priznaným právom na vykonávanie práce z domu. Na druhej strane je potrebné sa zamyslieť nad samotnou vynútiteľnosťou. Po nariadení práce z domu zamestnávateľom a následnom nesúhlase zamestnanca, resp. odmietaní vykonávať prácu vo svojej domácnosti, by bolo možné uvedené konanie považovať za porušenie pracovnej disciplíny, kde následne môže zamestnávateľ “nasadiť” sankčný mechanizmus predpokladaný v jednotlivých ustanoveniach Zákonníka práce. Avšak pri práve zamestnanca na vykonávanie práce vo svojej domácnosti, v prípade splnenia zákonných podmienok,

¹ International labour organization (ILO)

² napríklad pri rozvrhnutí pracovného času a čerpaní dovolenky

nespája Zákonník práce žiadnu sankciu zamestnávateľovi, ak si toto právo zamestnanec uplatní a zamestnávateľ mu nevyjde v ústrety. Je možné teda konštatovať istú mieru disproportionality rozsahu vymožitelnosti uplatňovania týchto práv medzi zmluvnými stranami pracovnej zmluvy.

Druhou, podstatne využiteľnejšou novelou, aj mimo pandemického, či “výnimočného” obdobia, bol zákon č. 76/2021 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, účinný od 01. marca 2021. Predmetná novela Zákonníka práce prišla rok “po” novele Zákonníka práce, ktorá rozšírila Zákonník práce aj jedenástu časť venovanú osobitným ustanoveniam v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu. Počas covidového obdobia nastal rozkvet práce vykonávanej v domácnosti zamestnanca a skoro ročné obdobie intenzívneho využívania práce v domácnosti zamestnanca poukázal na potreby zmeny a doplnenia dovtedajšej právnej úpravy. Od účinnosti predmetnej novely v časti venovanej domáckej práci a telepráci už nedošlo k ďalším zmenám, to znamená, že uvedená novela zaviedla pravidlá pre prácu vykonávanú v domácnosti zamestnanca tak, ako ju poznáme aj v súčasnosti.

Pri komparácii predošlej právnej úpravy ako prvé “udrie do očí” zmena rozsahu paragrafu, jednak do obsahu a do počtu paragrafov. Pred predmetnou novelou sa § 52 obmedzoval “len” na päť odsekov, po predmetnej novele sa ich počet zvýšil na jedenásť. Podstatnejšiu zmenou ako zmena rozsahu je zmena obsahu, resp. jeho doplnenie. V prvom rade je nutné konštatovať, že samotný koncept domáckej práce, telepráce a homeoffice sa zásadne nezmenil, avšak došlo k objasneniu pojmomologického aparátu, zavedenia možnosti vykonávania domáckej práce/telepráce v pružnom pracovnom čase, doplnení opatrení, ktoré zamestnávateľ je povinný prijať, či zakotvenie práva na odpojenie, atď. V prvom rade považujeme účelné spomenúť, zakotvenie rozšíreného vnímania pojmu domácnosti (domácnosť zamestnanca). Pojem domácnosť nie je v Zákonníku práce legálne definovaný. Vzhľadom na subsidiárne použitie zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len Občiansky zákonník v príslušných gramatických tvaroch) stanovenú v § 1 odsek 4 Zákonníka práce, by bolo teoreticky možné využiť ustanovenia Občianskeho zákonníka. Paragraf 115 Občianskeho zákonníka stanovuje, že domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhradzujú náklady na svoje potreby. Uvedený paragraf teda priestorové vymedzenie domácnosti nerieši a teda nie je uvedená definícia v konečnom dôsledku uplatniteľná pre potreby vymedzenia miesta výkonu práce. Domácnosť zamestnanca z pohľadu vymedzenia priestoru je možné vnímať ako obývatel'nú jednotku, na ktorej sa zamestnanec zdržiava za účelom uspokojovania svojich základných ľudských potrieb. Novela 76/2021 Z. z. zakotvila, že za domácnosť sa na účely vymedzenia priestoru výkonu domáckej práce, telepráce a homeoffice považuje dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska, čo v konečnom dôsledku môže byť akékoľvek iné miesto, ako je pracovisko zamestnávateľa a domácnosť zamestnanca. Takéto subsumovanie akéhokoľvek iného miesta pod pojem domácnosť podľa nášho názoru je dosť extenzívne a spôsobuje neprehľadnosť v právnej pojmológii.

Ďalším doplnením oproti predošlej právnej úprave je možnosť dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, že zamestnanec si pri domáckej práci alebo telepráci bude nielen sám rozvrhovať pracovný čas v rámci celého týždňa, ale domácka práca alebo telepráca sa môže vykonávať aj v pružnom pracovnom čase. Dohoda o spôsobe vykonávania práce je dôležitá z toho dôvodu, či sa uplatnia na takýto výkon práce odchýlky¹ predpokladané Zákonníkom práce v tom prípade, že si pracovný čas zamestnanec rozvrhuje pracovný čas sám, čo bolo predmetom aj predošlej právnej úpravy. Pri uplatňovaní pružného pracovného času sa pracovný pomer spravuje “klasicky”, bez predpokladaných odchýlok pre samostatné rozvrhovanie pracovného času zamestnancom.

¹ jedná sa napríklad o neuplatňovanie sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni, rovnako zamestnancovi nepatrí 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, atď.

V časti vhodných opatrení, ktoré prijme zamestnávateľ pri domácej práci a telepráci, nedošlo k podstatným zmenám v kmeňovej časti odseku, skôr je možné hovoriť o jeho rozšírení. K základným opatreniam ako zabezpečenie, nainštalovanie a pravidelné udržiavanie technického vybavenia a programového vybavenia potrebného na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa po dohode so zamestnávateľom vlastné technické vybavenie a programové vybavenie, zabezpečenia ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, najmä pokiaľ ide o programové vybavenie a informovania zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o následkoch v prípade porušenia týchto obmedzení, po novele 76/2021 Z. z. pribudli aj ďalšie tri opatrenia. Zamestnávateľ okrem uvedeného uhradza za podmienok podľa § 145 ods. 2 preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domácej práce alebo telepráce, 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 a umožňuje zamestnancovi vykonávajúcejmu domácku prácu alebo teleprácu prístup k prehĺbovaniu kvalifikácie rovnako, ako porovnateľnému zamestnancovi s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa. Zariadenie uvedených vhodných opatrení do paragrafového znenia je logické a avšak umožnenie vstupu na pracovisko zamestnávateľa sa môže v niektorých prípadoch javiť ako nadbytočné, či vyvolávajúce viaceré aplikačné otázky.

Poslednou zmenou, ktorou sa bude predložený príspevok zaoberať, je právo zamestnanca na odpojenie. Právo na odpojenie upravuje § 52 odsek 10 a vzťahuje sa nielen na domácku prácu a na teleprácu, ale aj na homeoffice a to tak, že zamestnanec vykonávajúci prácu vo svojej domácnosti má právo počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas čerpania dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadla, a prekážky v práci nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon domácej práce alebo telepráce. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn v čase podľa prvej vety. Uvedené ustanovenie predstavuje pozitívny krok vpred pre lepší “work-life balance” pre zamestnanca, nakoľko jednou z možných nevýhod práce v domácnosti zamestnanca môže byť u niektorých zamestnancov neoddeľovanie súkromného života od pracovného a ich prelínanie počas celého týždňa, čoho dôsledkom môže byť v konečnom dôsledku prokrastinácia a z nej vyplývajúca nižšia produktivita z dôvodu neodpočinitia si až po vyhorenie. Podľa Barancovej (2022) ak zamestnávateľ nepožaduje byť k osobnej dispozícii u ostatných zamestnancov, pripojenie sa u domáckych zamestnancov by bolo diskriminačné. Odmietnutie práce pri využití práva zamestnanca na odpojenie sa nesmie považovať za porušenie pracovnej disciplíny. Len v prípade, ak by takéto pripojenie bolo nevyhnutné, napr. by mohlo zamestnávateľovi spôsobiť závažnú škodu, pripojenie zamestnanca v týchto situáciách by bolo možné vykonávať ako napr. prácu nadčas s prislúchajúcim mzdovým zvýhodnením práce nadčas.

Je nutné dodať, že právo na odpojenie a právo nebyť k dispozícii v Zákonníkom práce, je stále “len” právom. To, ako ho zamestnanec využíva, resp. využije je len na ňom a v žiadnom prípade za nevyužívanie tohto práva nemôže byť žiadnym spôsobom postihovaný.

IV. Domácka práca, telepráca a homeoffice, kde sú ich mantinely?

Pri hľadaní mantinelov rôznych modelov práce, ktorú je možné vykonávať v domácnosti zamestnanca a teda aj jej vzájomnej komparácii je potrebné dať do kontrastu na jednej strane domácku prácu s telepracou a na druhú stranu homeoffice. Ako už bolo vyššie uvedené, každá telepráca je domáckou pracou, aj keď to neplatí aj opačne, nakoľko nie pri každej domáckej práci sa musia používať informačné technológie. Vystáva však otázka, je vôbec potrebné tieto inštitúty takto odlišovať a je medzi nimi v aplikačnej praxi rozdiel?

Otázka potrebnosti odlišovania uvedených inštitútov je určite na mieste. Domácka práca a telepráca na jednej strane a homeoffice na strane druhej sa spravujú iným právnym režimom, resp. inými

ustanoveniami Zákonníka práce. Pokým domácka práca a telepráca a špecifiká z nich vyplývajúce sa spravujú § 52 Zákonníka práce, homeoffice je v podstate “klasickým” pracovným pomerom spravujúcim sa všetkými ustanoveniami Zákonníka práce. Výkon domáckej práce a telepráce je potrebné dohodnúť v pracovnej zmluve, avšak využívanie homeoffice takýmto spôsobom nie je formalizovaný, postačuje dohoda nad rámec pracovnej zmluvy alebo súhlas zamestnávateľa. K uvedenému sa prikláňa aj Ladiverová a Nevická (2021), ktoré uvádzajú, že prácu z domu (v príspevku uvádzanou pod pojmom homeoffice) v pracovnej zmluve nie je potrebné upravovať, postačuje ústny súhlas alebo aj e-mailová dohoda.

Je nutné uviesť, že rozdiel vo formálnej stránke týchto inštitútov nie je až tak podstatný, ako ich hlavný odlišovací znak - pravidelnosť ich vykonávania. S uvedeným sa stotožňuje aj Kezman (2021), podľa ktorej ako základné deliace kritérium zákonodarca určil pravidelnosť výkonu práce v domácnosti. Rozsah vykonávania práce v domácnosti zamestnanca pri domáckej práci alebo telepráci je stanovený na rozsah ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti, pričom sa vyžaduje jeho pravidelnosť. Naopak pri homeoffice sa predpokladá jeho príležitostné využívanie, prípadne za mimoriadnych okolností. Pravidelnosť vykonávania predpokladá opakované, predpokladané vykonávanie práce v domácnosti zamestnanca. Čo však je pozoruhodné, je postačujúce, aby pri domáckej práci a telepráci sa práca vykonávala v domácnosti zamestnanca aj len sčasti ustanoveného týždenného pracovného času, pričom nestanovuje, či to musí byť jeho prevažná časť. Z vetnej konštrukcie logicky vyplýva, že by postačovalo vykonávanie domáckej práce a telepráce aj len v rozsahu jedného dňa z pracovného týždňa. Uvedené deklaruje aj Nevická a Žárska (2018), ktoré uvádzajú, že ak zamestnanec vykonáva prácu doma napríklad jeden deň v týždni, nejde o príležitostný, ani mimoriadny charakter výkonu práce doma a takáto práca by mala byť upravená ako domácka práca aj v pracovnej zmluve. Na druhej strane pri homeoffice sa v prvom rade predpokladá jeho príležitostné využívanie. Je možné konštatovať, že uvedený pojem je podstatným spôsobom vágny a v konečnom dôsledku je ho možné vykladať rôznym spôsobom. Napríklad príležitostné využívanie môže byť vnímané aj tým spôsobom, že zamestnanec môže pracovať na homeoffice 4 dni do mesiaca podľa svojho uváženia. Zamestnancovi to môže vyhovovať najviac v piatok, preto každý jeden mesiac pracuje na homeoffice v piatok. Na uvedenom príklade je možné badať určitú predpokladateľnosť a pravidelnosť, aj keď vopred nebola takýmto spôsobom mienená. V tomto prípade tak dochádza k otázke o pevnosti mantinelov medzi domáckou prácou a telepracou a nakoľko v praktickej rovine môžu byť tieto hranice nejasné. Otázne je, či aj takého nastavenie homeoffice (a to aj ak by sa jednalo o väčší rozsah) by bolo v rozpore so zákonom. Ak by boli splnené zákonné požiadavky, ktoré sa predpokladajú pre homeoffice, bolo by nutné povedať, že nie je možné badať ich protiprávnosť. Aj keď je nutné povedať, že ak by homeoffice “zastieral” domácku prácu, či telepracu, pokiaľ by išlo o vzájomnú zhodu v prejave vôle zamestnanca a zamestnávateľa, tak by situácia spravovala starým známym “*nemo iudex sine actore*”¹, pričom aj prípadná intervencia zo strany Inšpektorátu práce by mohla byť tiež otázna.

Príležitostné využívanie homeoffice sa môže prejaviť aj v inom rozsahu a to napríklad tri po sebe nasledujúce dni. Aj keby išlo o prevažnú väčšinu ustanoveného týždenného pracovného času vykonávania práce v domácnosti zamestnanca, ak by v ďalších týždňoch nebolo možné badať pravidlo opakovania, stále by uvedená situácia nespádala pod hodnotiace kritérium pravidelnosti.

Okrem príležitostného vykonávania sa môže na homeoffice vzťahovať aj pojem “mimoriadne okolnosti”, ktoré na rozdiel od príležitostného vykonávania, ktorý dával aspoň ako tak hmlisté mantinely rozsahu využívania, nestanovuje žiadne časové obmedzenie. Je potrebné predpokladať, že homeoffice sa môže vykonávať počas doby trvania týchto mimoriadnych okolností a teda až do doby, kým nepominú. Rozsah trvania týchto mimoriadnych okolností nie je vopred daný a zákonne obmedzený. V konečnom dôsledku rozsah vykonávania takéhoto homeoffice môže spĺňať definíčné znaky pravidelnosti pri domáckej práci a telepráci a teda znovu je možno konštatovať pri praktickej stránke využívania tohto inštitútu jeho podobnosť s domáckou prácou a telepracou.

¹ bez sudcu niet žalobcu

Zaujímavým kritériom skúmania mantinelov medzi uvedenými inštitútmi je aj finančné zaťaženie zamestnávateľa, ktorý platí zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu. V prípade domáckej práce a telepráce, pri ktorej si zamestnanec rozvrhuje pracovný čas sám, platí odchýlka, kedy zamestnancovi nepatrí 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. Ak by sme si teda zobrali takú prácu v nedeľu - zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. V prípade, že by sa jednalo o domácku prácu a teleprácu, pri ktorej si zamestnanec rozvrhuje pracovný čas sám a pracoval by v nedeľu, mzdové zvýhodnenie by mu nepatriilo, a teda zamestnávateľ by mu uvedené mzdové zvýhodnenie nebol povinný vyplatiť. Iná situácia však nastáva v prípade domáckej práce a telepráce, ktorá sa vykonáva v pružnom pracovnom čase, nakoľko sa uvedená odchýlka na takto vykonávanú domácku prácu a teleprácu nevzťahuje. T. j. keby takýto zamestnanec pracoval v nedeľu, patriilo by mu mzdové zvýhodnenie za výkon práce v nedeľu. To isté platí aj pre homeoffice, nakoľko ani naň sa uvedená odchýlka nevzťahuje. V tomto prípade možno konštatovať podmienenú podobnosť inštitútov, pričom rozhodujúcim faktorom tejto podobnosti je to, či si zamestnanec, ktorý vykonáva domácku prácu alebo teleprácu, rozvrhuje pracovný čas sám, alebo pracuje na pružný pracovný čas a od toho sa odvíja aj finančné zaťaženie zamestnávateľa, najmä čo sa týka mzdových zvýhodnení.

Na záver tejto kapitoly je účelné sa zamyslieť nad tým, že či takto nastavená právna úprava je postačujúca. Ako už bolo možné vidieť na uvedených modelových situáciách, v praxi sa možno stretnúť s tým, že mantinely medzi homeofficem a domáckou prácou/telepracou nie sú jednoznačné. Z toho by podľa nášho názoru bolo potrebné právnu úpravu § 52 upraviť tak, aby bola stanovená lepšia odlišiteľnosť týchto inštitútov a sformulovať presnejšie pravidlá tak, aby v niektorých prípadoch nedochádzalo k obchádzaniu zákona v neprospech „slabšej strany“ pracovného pomeru¹. Rovnako máme za to, že by bolo osožné do právnej úpravy zakotviť aj pojem „homeoffice“, resp. iný, vhodný slovenský ekvivalent, ktorý by mal aj svoju legálnu definíciu. Je to tak z dôvodu, že pojem homeoffice je aj tak pojmom používaným a v bežnej personálnej a pracovnoprávnej reči zaužívaným, aby teda došlo k zosúladieniu takto zžitej terminológie s právnym stavom. Priestor na doplnenie vidíme ešte aj v prípade úpravy definície pojmu domácnosť, ktorá *de facto* ani definíciou nie je. Je skôr možné uviesť, že Zákonník práce subsumuje pod tento pojem dá sa povedať aj nesúvisiace akékoľvek iné, dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa. Máme za to, že pre pojmovú presnosť by bolo účelné sformulovať legálnu definíciu aj z priestorového hľadiska, a teda nielen z pohľadu členov domácnosti a ich vzájomných väzieb, ako nám to ponúka Občiansky zákonník. Podriadenie dohodnutého miesta výkonu práce pod pojem domácnosť by bolo tiež možné oddeliť, aj keď na tomto mieste vyvstáva otázka hodná širšej diskusie, či v tomto prípade by takto vykonávaná práca reflektovala už samotný názov „domácka práca“ a či by v konečnom dôsledku nebolo vhodnejšie uzákoniť pojem „práca na diaľku“, alebo „dištančná práca“. Uvedené možno uzavrieť tým, že aj keď súčasná právna úprava považuje za domácnosť aj iné dohodnuté miesto výkonu práce, aj tak to nie je možné vnímať *expressis verbis*.

V. Záver

Práca na diaľku - alebo práca z domu, telepráca - bola do pracovného práva na Slovensku zavedená už v roku 2007. Využívaná však bola len v nízkej miere: podiel pracujúcich aspoň čiastočne z domu bol v roku 2009 na úrovni približne 7,5 % a toto číslo sa za desaťrocie zvýšilo len na cca 9,5 % (2019). Európsky priemer v roku 2019 dosiahol 14,5 % (EÚ27) a 30 % prekročili iba niektoré severské krajiny, vďaka väčšiemu podielu zamestnanosti v sektoroch, ktoré vyžadujú vyššie vzdelanie a vyššiu

¹ Najmä čo sa týka spomínaných mzdových zvýhodnení

mieru podielu zamestnanosti v sektoroch, ktoré vyžadujú vyššie vzdelanie a vyššiu mieru využitia informačných a komunikačných technológií (Analytici ÚMS, 2021).

“Boom” využívania práce v domácnosti zamestnanca sa dosiahol počas pandemického obdobia, kedy pri jednotlivých druhoch práce, ktorých charakter to umožňoval, sa prechádzalo na jej dištančný výkon. Týmto zmenám sa legislatívne musel prispôbiť aj právny poriadok tak, že došlo dvom dôležitým zmenám v Zákonníku práce na poli práce vykonávanej v domácnosti zamestnanca. V prvom rade sa jednalo o novelu č. 66/2020 Z. z., účinnú dňa 04. apríla 2020, ktorá relatívne obratne zareagovala na zmeny vo svete výkonu práce tak, že sformulovala osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ktorá v súvislosti s výkonom práce v domácnosti zamestnanca na jednej strane ustanovila oprávnenie zamestnávateľa nariadiť výkon práce v domácnosti zamestnanca a na strane druhej právo zamestnanca na vykonávanie práce vo svojej domácnosti. Druhá, pre výkon práce v domácnosti zamestnanca podstatná “covidová” novela bola novela č. 76/2021 Z. z., účinná od 01. marca 2021, ktorá reagovala na potrebu doplnenia ustanovenia § 52 venovanému práci vykonávanej v domácnosti zamestnanca. Je možné konštatovať, že nedošlo zásadnej zmene vo vymedzení pojmovologického aparátu, tj. naďalej Zákonník práce pozná a charakterizuje pojmy domácka práca, telepráca a práca vykonávaná príležitostne v domácnosti zamestnanca (neformálnejšie je zaužívaný pojem homeoffice). Predmetná novela skôr doplnila niektoré eventuality v rámci jej využívania, či doplnila práva a povinnosti zmluvných strán pracovného pomeru.

V rámci analýzy predmetných inštitútov sme došli k záveru, že síce formálna stránka zakotvenia domáckej práce/telepráce na jednej strane a homeoffice na strane druhej je iná, môžu však nastať pri reálnom výkone týchto dvoch (troch) možností vykonávania práce v domácnosti zamestnanca také situácie, ktoré prakticky stierajú legislatívou stanovené hranice medzi týmito inštitútmi navzájom. Aj keď na prvý pohľad sa toto odlišovanie nemusí zdať podstatné, “iná” právna úprava domáckej práce a telepráce oproti homeoffice má svoje opodstatnenie a svoje špecifiká a čo vyúsťuje do toho, že sa aj spravujú iným právnym režimom. Z toho dôvodu považujeme za dôležité správne používanie pojmovologického aparátu a k nemu prislúchajúcu právnu úpravu, pričom máme za to, že v rámci súčasnej právnej úpravy by sa našiel priestor pre jej zdokonalenie a doplnenie.

Financovanie

Príspevok je výstupom projektu VEGA č. 1/0536/24 s názvom „Manažment slovenských domácností a rozhodovanie o neplatení práce v postcovidovej ekonomike“.

Literatúra

Analytici ÚMS (2021). Kto pracuje z domu na Slovensku? *Analytický komentár č. 99 analytikov úseku meny, štatistiky a výskumu Národnej banky Slovenska*. 1-7.

Barancová, H. (2022). Nová právna úprava domáckej práce a telepráce. *Právny obzor*. 1/2022. 3-18.

Barancová, H. et al. (2017). *Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie*. Bratislava: C.H. Beck.

International Labour Organization (2020). *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*. 1-14.

Freel, L. & Pavlíková, B. (2021). Pracovné podmienky v období pandémie. In: *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2021*. 30-47.

Kezman, K. (2021). Domácka práca, telepráca či homeoffice - sú v tom rozdiely? In: *Zborník z vedeckej konferencie Právne rozpravy On-screen III. - Sekcia súkromného práva*. 118-124.

Kika, M. & Martinkovičová, M. (2015). Neplatená práca v slovenských domácnostiach - výskum, výsledky a súvislosti. *Sociológia* 5/2015. 474-503.

Knapková, M. & Martinkovičová, M. (2023). *Quo vadis súčasná spoločnosť (Interdisciplinárna reflexia vybraných tém). Doplnené a prepracované vydanie*. Banská Bystrica: Belianum.

Ladiverová, E. & Nevická, D. (2021). Práca z domu a domácka práca. *In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2021*. 83-86.

Mamojka, M. et al. (2021). *Obchodné právo I - všeobecná časť, súťažné právo, právo obchodných spoločností a družstva*. Bratislava: C. H. Beck.

Nevická, D. & Žárska, P. (2018). Generácia Z, “home office” a právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. *In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie bratislavské právnické fórum 2018*. 57 – 62.

Švec, M., Toman, J. et al. (2019). *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok 1*. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o.

Treľová (2019). Telepráca ako forma organizácie práce. *Societas et Iurisprudentia*, 2019 (7), 92-104.

Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.