



# Pracovníprávní 1 | 2013

## OBSAH

- **Nový výpovědní důvod na straně zaměstnavatele (§ 52 písm. h) zákoníku práce)**
- **Čerpání mateřské a rodičovské dovolené a nárok na dovolenou**
- **Práce na dálku neboli „Teleworking“**

## **Nový výpovědní důvod na straně zaměstnavatele (§ 52 písm. h) zákoníku práce)**

Mgr. Anna Kašparová

Jednou z nejvýznamnějších změn zavedenou novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012 bylo rozšíření výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele o nový důvod uvedený pod § 52 písm. h), který spočívá v tom, že zaměstnanec zvláště hrubým způsobem poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

Režim dočasně práce neschopného zaměstnance zahrnuje v souladu se zákonem č. 167/2006 Sb., o nemocenském pojištění, mimo jiné povinnost zdržovat se po dobu dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek. Místem pobytu se přitom rozumí místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo místo, na které byl pobyt na základě žádosti pojištěnce ošetřujícím lékařem změněn. Případnou změnu pobytu je přitom dočasně práce neschopný zaměstnanec po dobu prvních 14 (v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 prvních 21) kalendářních dnů povinen předem písemně nebo jiným prokazatelným způsobem oznámit zaměstnavateli.

Nová právní úprava má za cíl omezit situace, kdy dochází ke zneužívání dočasné pracovní neschopnosti, a reaguje na dlouhodobou kritiku ze strany zaměstnavatelů, kteří až do konce roku 2011 v době trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, kdy jsou mu povinni vyplácet náhradu mzdy nebo platu, sice byli oprávněni kontrolovat dodržování stanoveného léčebného režimu zaměstnancem, nicméně v případě jeho porušení mohli zaměstnance postihnout pouze přiměřeným snížením mzdy nebo nepřiznáním náhrady mzdy nebo platu.

## **Pravomoci zaměstnavatele při kontrole dočasně práce neschopného zaměstnance**

Začleněním nového výpovědního důvodu zákonodárce postavení zaměstnavatelů významně posílil. Kontrolu dodržování stanoveného léčebného režimu nemusí provádět zaměstnavatel osobně, je možné, aby za tímto účelem uzavřel smlouvu se subjektem, který uvedenou službu komerčně poskytuje. Při kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného

zaměstnance je možné zjišťovat pouze to, zda se zaměstnanec zdržuje v místě pobytu a dodržuje rozsah a dobu povolených vycházek, nikoliv tedy například, zda se v místě pobytu nevěnuje činností neslučitelným s léčebným režimem. Bez souhlasu zaměstnance není zaměstnavatel oprávněn vůbec do bytu zaměstnance vstoupit. V případě, že zaměstnavatel zjistí porušení léčebného režimu (nepřítomnost doma, vycházky), je povinen vyhotovit písemný záznam o kontrole, v němž uvede, co konkrétně zaměstnanec porušil. Stejnopis záznamu zaměstnavatel následně odešle zaměstnanci, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři.

### **Problematika správného posouzení intenzity porušení jiné povinnosti § 301a**

Největší problém bude pravděpodobně v praxi zaměstnavatelům činit správné posouzení intenzity porušení léčebného režimu, když výpovědním důvodem může být pouze **porušení léčebného režimu zvláště hrubým způsobem**. Zákon ovšem neuvádí, jaké porušení lze považovat za dostatečně závažné pro odůvodnění výpovědi. Jako typický příklad, kdy se bude jednat o zvláště hrubé porušení léčebného režimu lze uvést situaci, kdy zaměstnanec v době vykázané dočasné pracovní neschopnosti odjede na dovolenou nebo zbude vykonávat jinou výdělečnou činnost. Pokud by zaměstnanec porušil režim dočasně práce neschopného pojištěnce méně závažným způsobem (porušení vycházek), ale opakovaně, bylo by možné to hodnotit jako okolnost zvyšující intenzitu porušení, a to případně i do takové míry, že se bude jednat o porušení léčebného režimu zvláště hrubým způsobem.

Jestliže naopak půjde o méně závažné porušení léčebného režimu, jakým může být například ojedinělé nezastavení dočasně práce neschopného zaměstnance v místě jeho pobytu při namátkové kontrole (ať už z důvodu, že zaměstnanec musel absolvovat kontrolu u lékaře, odvézt děti do školky nebo dojít nakoupit potřebné potraviny a léky), tak nepůjde o dostatečně intenzivní porušení odůvodňující ukončení pracovního poměru. V úvahu bude připadat pouze postih v podobě snížení mzdy nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu v souladu s ustanovením § 192 odst. 5 zákoníku práce.

Je potřeba počítat s tím, že výpověď daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. h) zákoníku práce, stejně jako výpověď z jiného zákonem uznaného důvodu, může být přezkoumána soudem na základě žaloby podané zaměstnancem, přičemž zaměstnavatel musí být v takovém případě schopen prokázat právě výše zdůrazňovanou intenzitu porušení léčebného režimu.

Za tímto účelem lze doporučit, aby každý zápis o provedené kontrole výslovně obsahoval informaci, jakou povinnost zaměstnanec porušil, kdy k tomu došlo a jakým způsobem, zda se jedná o opakované porušení a jak je porušení těchto povinností závažné. Zároveň je třeba, aby zaměstnavatel v každém konkrétním případě pečlivě zvážil všechny okolnosti a rozhodl, zda se skutečně jedná o natolik závažné porušení léčebného režimu, aby to bylo důvodem pro ukončení pracovního poměru výpovědí. Za účelem posouzení intenzity porušení těchto jiných povinností lze například doporučit konzultaci s ošetřujícím lékařem.

### **Omezení aplikace nového výpovědního důvodu**

O tom, že nová právní úprava má představovat vyšší stupeň postihu zaměstnance než postup dle § 192 odst. 5 zákoníku práce a má být skutečně využívána pouze v případech porušení léčebného režimu „zvláště hrubým způsobem“, svědčí rovněž skutečnost, že v případě skončení

pracovního poměru výpovědí z výše uvedeného výpovědního důvodu ztrácí zaměstnavatel možnost postihnout zaměstnance zároveň snížením mzdy nebo neposkytnutím náhrady mzdy za předešlou dobu pracovní neschopnosti. Tento přístup je ostatně v souladu s obecnou právní zásadou nepřičítat totéž jednání subjektu k tíži dvakrát.

Zaměstnavatel je oprávněn uplatnit uvedený výpovědní důvod spočívající v porušení léčebného režimu zvláště hrubým způsobem **nejpozději do 1 měsíce** ode dne, kdy se o porušení dozvěděl (respektive do 1 měsíce ode dne, kdy se dozvěděl o výsledku šetření uvedeného porušení ze strany jiného orgánu), **nejpozději však v objektivní lhůtě 1 roku** od okamžiku, kdy tento důvod vznikl. Obě tyto lhůty jsou přitom prekluzivní, tj. jejich uplynutím uvedená práva zaměstnavatele bez dalšího zaniká.

Použitá formulace „porušení zvláště hrubým způsobem“ může zaměstnavatele zmást a vyvolat dojem, že pracovní poměr se zaměstnancem v takovém případě může být ukončen okamžitě, jak je tomu podle [§ 55 odst. 1 písm. b\)](#) zákoníku práce. Uvedené ustanovení se však vztahuje pouze na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, nikoliv tedy na chování zaměstnance mimo pracovní dobu a mimo pracoviště (tedy ani na chování zaměstnance v době vykazované dočasné pracovní neschopnosti), aniž by toto jeho chování přímo souviselo s plněním jeho pracovních úkolů pro zaměstnavatele. V případě porušení léčebného režimu zvláště hrubým způsobem připadá v úvahu pouze výpověď a pracovní poměr případně skončí až uplynutím výpovědní doby, která musí činit nejméně 2 měsíce. Právo na odstupné v takovém případě zaměstnanci nevzniká.

Pokud jde o aplikaci § 53 zákoníku práce, upravujícího zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem, ochranná doba se při výpovědi neuplatní, s výjimkou těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň čerpajících mateřskou dovolenou a zaměstnanců nebo zaměstnankyň, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. To znamená, že výpověď z uvedeného důvodu je možné zaměstnanci dát rovnou v době trvání dočasné pracovní neschopnosti.

### **Jiné důsledky výpovědi dle § 52 písm. h) pro zaměstnance**

Skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. h) zákoníku práce může mít pro zaměstnance ještě jeden nepříznivý důsledek. Pokud totiž jeho pracovní poměr skončí z důvodu zvláště hrubého porušení léčebného režimu v období 6 měsíců před jeho zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, nemá takový zaměstnanec nárok na podporu v nezaměstnanosti. Zaměstnavatel má v takovém případě povinnost výslovně uvést tuto skutečnost v potvrzení pro Úřad práce.

S ohledem na krátkou dobu účinnosti nové právní úpravy dosud neexistuje konstantní judikatura soudů k aplikaci nového výpovědního důvodu, proto teprve budoucí soudní rozhodnutí napoví, jak v praxi postupovat, přičemž zaměstnavatelé do té doby ponесou významné riziko spojené s nesprávným vyhodnocením případného porušení léčebného režimu zaměstnancem a rozhodnutím o případném ukončení pracovního poměru.

## Čerpání mateřské a rodičovské dovolené a nárok na dovolenou

Mgr. Magda Vavrušková

[vavruskova@vozab.com](mailto:vavruskova@vozab.com)



### Obečně o mateřské a rodičovské dovolené

Mateřská a rodičovská dovolená jsou jakožto překážky v práci upraveny v části osmé zákoníku práce (ustanovení § 191 až 210 zákoníku práce). Důsledkem těchto i ostatních překážky v práci na straně zaměstnance (např. svatba, školení, předvolání k soudu) je to, že zaměstnanec po dobu překážky fakticky nemůže vykonávat práci podle pracovní smlouvy a má nárok na pracovní volno nad rámec dovolené. Zaměstnavatel je povinen nepřítomnost v práci z těchto zákonem stanovených důvodů omluvit.

S mateřskou a rodičovskou dovolenou je navíc spojeno posílení ochrany zaměstnanců před ztrátou zaměstnání, neboť takovým zaměstnancům je možné dát výpověď jen z úzce vymezených důvodů.

Mateřská dovolená náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě obvykle po dobu 28 týdnů a začíná zpravidla šest týdnů před termínem porodu, který stanoví lékař.

Rodičovská dovolená náleží zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci ode dne narození dítěte, v obou případech nejdéle do 3 let věku dítěte. V rámci tohoto limitu je zaměstnavatel povinen rodičovskou dovolenou poskytnout v rozsahu požadovaném zaměstnancem. Není přitom nutné, aby doba čerpání rodičovské dovolené byla souvislá. Zaměstnanci tak mohou například ve dvou letech věku dítěte nastoupit do práce a po měsíci opět požádat zaměstnavatele o další čerpání rodičovské dovolené. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět, a to kdykoliv do 3 let věku dítěte.

Zákoník práce umožňuje, aby rodičovskou dovolenou, případně mateřskou a rodičovskou dovolenou, čerpali oba rodiče současně, byť peněžitá pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek bude v takovém případě vyplácen jen jednomu z nich.

Pokud zaměstnankyně požádala zaměstnavatele o čerpání rodičovské dovolené v délce trvání dvou let a v průběhu rodičovské dovolené znovu otěhotní, může začátek nové mateřské dovolené vycházet tak, že nenavazuje bezprostředně na ukončení dvouleté rodičovské dovolené. Takovou situaci lze řešit tak, že zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o další čerpání rodičovské dovolené až do doby, než znovu nastoupí na mateřskou dovolenou. Do tří let věku dítěte je zaměstnavatel povinen prodloužení rodičovské dovolené umožnit.

Jinak je tomu ovšem v případě, že na sebe o pouhých několik dní či týdnů nenavazuje rodičovská dovolená čerpaná do tří let věku dítěte a nová mateřská dovolená. V takovém případě je zaměstnankyně povinna vrátit se do práce, byť by to bylo i na velmi krátký časový úsek. Záleží však samozřejmě i na dohodě se zaměstnavatelem, který může zaměstnankyni poskytnout neplacené pracovní volno.

## **Rodičovská dovolená a délka pobírání rodičovského příspěvku**

Institut rodičovské dovolené bezprostředně nesouvisí s pobíráním rodičovského příspěvku jakožto dávky státní sociální podpory. Zaměstnanci tak mohou čerpat rodičovskou dovolenou v jiné délce, než je doba vyplácení rodičovského příspěvku.

Například je tedy možné, aby zvolili dvouletou variantu vyplácení rodičovského příspěvku, ale následně se rozhodli o čerpání rodičovské dovolené až do tří let věku dítěte. Potom v průběhu třetího roku takovým zaměstnancům již nejsou vypláceny dávky státní sociální podpory, ovšem na rodičovskou dovolenou mají stále nárok.

Možná je i opačná varianta, kdy zaměstnanci pobírají rodičovský příspěvek, ovšem zároveň nečerpají rodičovskou dovolenou a pracují. Příjmy rodičů totiž pro nárok na rodičovský příspěvek nejsou podstatné, tedy není nutné prokázat, zda rodič má nějaký jiný příjem či ne. Podmínkou je pouze to, aby celodenně osobně a řádně pečoval o dítě, a to po celý kalendářní měsíc, za který rodičovský příspěvek přísluší. Tato podmínka je splněna i tehdy, když zaměstnanci zajistí péči o dítě v době, kdy se věnují výdělečné činnosti, jinou zletilou osobou.

Od 1.1.2012 došlo ke zrušení dosavadního omezení pobytu dítěte staršího 2 let v mateřské školce a jiném obdobném zařízení a pro zachování nároku na rodičovský příspěvek se již docházka dítěte v takovém zařízení nesleduje. Pokud však rodiči vznikl nárok na rodičovský příspěvek již před 1.1.2012 a rodič nepožádal o změnu rodičovského příspěvku podle nové úpravy, potom se uplatní omezení, podle kterého může dítě navštěvovat předškolní zařízení jen v rámci určitých zákonem stanovených maximálních limitů, které jsou podle nové úpravy platí i pro děti do dvou let věku (ustanovení § 31 zákona o státní sociální podpoře).

## **Překážky v práci jako výkon práce**

Podmínky a rozsah čerpání dovolené (dříve označované jako dovolená na zotavenou) upravuje zákoník práce v části deváté (ustanovení § 211 až 223 zákoníku práce).

Pro účely vzniku nároku na dovolenou se doba čerpání mateřské dovolené posuzuje jako výkon práce. Zaměstnankyně na mateřské dovolené tak má nárok na dovolenou ve stejném rozsahu, jako kdyby po celou dobu mateřské dovolené pracovala.

To samé platí u zaměstnance v případě, že čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou by zaměstnankyni náležela mateřská dovolená, tedy od narození dítěte po dobu 22 týdnů (ustanovení § 216 odst. 2 věty druhé zákoníku práce).

O poskytnutí dovolené (na niž vznikl nárok během mateřské dovolené zaměstnankyně, resp. odpovídající rodičovské dovolené zaměstnance, případně i další dosud nevyčerpané dovolené) mohou zaměstnanci žádat tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené/příslušné části rodičovské dovolené. Zaměstnavatel je povinen takové čerpání dovolené umožnit (ustanovení § 217 odst. 5 zákoníku práce). Tato povinnost zaměstnavatele tak představuje výjimku z obecného pravidla, že dobu čerpání dovolené určuje primárně zaměstnavatel (ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce).

Naproti tomu pokud jde o rodičovskou dovolenou, u zaměstnankyně se za výkon práce nepovažuje rodičovská dovolená v celém rozsahu a u zaměstnance v rozsahu po uplynutí doby 22 týdnů od narození dítěte. Za dobu trvání této překážky v práci tedy nárok na dovolenou zaměstnancům nevzniká.

## Rozsah dovolené a její krácení

Rozsah dovolené, na kterou vznikne nárok během mateřské dovolené, resp. odpovídající rodičovské dovolené zaměstnance, závisí na tom, kdy zaměstnanci na mateřskou/rodičovskou dovolenou nastoupí v rámci kalendářního roku. Pokud rodič stihne v kalendářním roce odpracovat alespoň 60 pracovních dnů, vzniká mu nárok na celou dovolenou, tedy minimálně 20 kalendářních dnů. Za „odpracování“ se přitom považuje právě i mateřská dovolená/příslušná část rodičovské dovolené, jak již bylo zmíněno výše. Krácení dovolené se v tomto případě neuplatní, neboť podle ustanovení § 223 odst. 1 věty druhé zákoníku práce nelze dovolenou vyčerpanou před nástupem rodičovské dovolené krátit z důvodu jejího následného čerpání.

Ke krácení tak může dojít pouze v případech, kdy na rodičovskou dovolenou čerpanou v souvislosti s péčí o jedno dítě navazuje nová mateřská dovolená/příslušná část rodičovské dovolené čerpaná z důvodu narození dalšího dítěte. Záleží ovšem na začátku nové mateřské dovolené v rámci kalendářního roku. Krácení dovolené z důvodu zameškání pracovních dnů nastane teprve tehdy, když je předchází rodičovskou dovolenou „zameškáno“ 100 pracovních dnů.

Pokud tedy zaměstnanci začnou čerpat novou mateřskou dovolenou/příslušnou část rodičovské dovolené dříve než cca v polovině května (konkrétní datum záleží na tom, zda v daném kalendářním roce vycházejí státní svátky na pracovní dny či nikoliv), dovolená se jim nekrátí. Pokud však začnou čerpat později, dovolená se za prvních 100 pracovních dnů předchází rodičovské dovolené zkrátí o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 pracovních dnů o další dvanáctinu.

(celý článek je dostupný na [www.vozab.com/publications](http://www.vozab.com/publications))

## Práce na dálku neboli „Teleworking“

Mgr. Eva Mendrok, LL.M.

[mendrok@vozab.com](mailto:mendrok@vozab.com)



Práce z domova („telework“, „homeworking“ nebo „home office“) je fenoménem, který v dnešní době zahrnuje stále širší okruh pracovních pozic a přestává být omezen jen na rutinní práce nevyžadující přímou kontrolu nadřízených pracovníků zaměstnavatele zpravidla placené podle množství vykázané práce, jako je například balení obálek, ruční výroba drobných předmětů apod. Od původního označení tradičního „homeworking“ se v dnešní době stále více používá termín „teleworking“, kdy osoby pracující z domova jsou často zaměstnány na manažerských pozicích, na pozicích organizačního charakteru apod. Pro tyto pracovníky pak při využití moderních telekomunikačních technologií, není velkým rozdílem, zda pracují v domácím prostředí, nebo na pracovišti mezi ostatními zaměstnanci.

Práce z domova je v českém právním řádu zakotvena v ustanovení § 317 zákoníku práce a má, na rozdíl od evropských předpisů, trochu jiný rozměr. Evropská rámcová dohoda o práci na

dálku (2002) definuje práci na dálku („telework“) jako formu organizace práce a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/pracovního poměru, kdy práce, která by mohla být vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je běžně vykonávána mimo tyto prostory. Přitom je zakotvena základní zásada, že pracovník pracující na dálku požívá stejných práv garantovaných příslušnou legislativou a kolektivními smlouvami jako srovnatelný pracovník pracující v prostorách zaměstnavatele, současně však bere v úvahu zvláštnosti práce na dálku ([MPSV ČR](#)). Na druhou stranu český zákoník práce zakotvil práci na dálku jednoduše tak, že zákoník práce se použije i na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.

Důvody pro zavedení práce z domova mohou být různé. Jednak zaměstnanci umožňují organizaci pracovní doby podle potřeb a možností svých nebo své rodiny, na druhou stranu umožňuje zaměstnavateli snížit náklady. Důležitým aspektem, bez kterého však práce na dálku nemůže efektivně existovat, a který do zákonné úpravy lze explicitně jen stěží zakomponovat, je vzájemná důvěra a porozumění mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Práci z domova (zákoník práce formálně tento pojem nezná) nemůže zaměstnavatel zaměstnanci nařídít, na druhou stranu také není povinen žádosti zaměstnance o možnost pracovat na dálku vyhovět. V každém případě se však jedná o závislou práci se všemi svými znaky dle zákoníku práce a uplatní se jak v podnikatelské sféře, tak ve sféře nepodnikatelské. Může jít o práci na základě pracovní smlouvy, ale i o práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pro pracovněprávní vztah na dálku se uplatní zákoník práce s následujícími výjimkami:

- Nevztahuje se na něj právní úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.
- Při jiných důležitých osobních překážkách v práci a při přiznání náhrady mzdy se používá odlišných postupů.
- Zaměstnanci nepřísluší mzda, plat nebo náhradní volno za práci přesčas nebo náhradní volno, náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Mezi základní znaky charakterizující práci na dálku patří tyto:

- Zaměstnanec si sám rozvrhuje počátek i konec pracovní doby, jakož i přestávky podle svých vlastních možností a potřeb. Zaměstnavatel však může zaměstnanci uložit, kdy tento nemá svou práci vykonávat (např. v noci). Zaměstnavatel rovněž může stanovit zaměstnanci konkrétní úkol nebo dát instrukci, která naruší „volné“ rozvrhování pracovní doby zaměstnancem tak, že zaměstnanec bude povinen vykonat například uloženou pracovní cestu v konkrétní čas přednostně před běžnými pracovními úkoly.
- Prostoje nebo přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy jsou překážky v práci na straně zaměstnavatele, které se však u zaměstnance pracujícího na dálku neuplatní a jeho práci tak neovlivní. Zaměstnanci však nepřísluší náhrada mzdy ani za jiné překážky v práci na jeho straně jako je návštěva lékaře, narození dítěte apod., a to z toho důvodu, že si může rozvrhovat pracovní dobu podle svých potřeb. U ostatních překážek (např. mateřská dovolená, rodičovská dovolená, svatba apod.) se však použije bez dalšího úprava zákoníku práce.

- I práce z domova je prací závislou, proto zaměstnavatel hradí náklady, které zaměstnanci s takovým výkonem práce vzniknou (software, hardware, nářadí, energie, poplatky za telefon, internet apod.).
- Povinnost seznámit zaměstnance s pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci platí pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda zaměstnanec pracuje ve svých vlastních prostorách nebo na pracovišti zaměstnavatele, obdobně to také platí pro pracovní úraz.

Pro shrnutí jsou níže uvedeny podmínky pro výkon práce z domova, které obsahově mohou být zahrnuty v pracovní smlouvě (nebo dohodě) nebo mohou být sjednány v samostatné dohodě. Musí být však vždy určeno:

- místo výkonu práce,
- dny a časový rámec, ve kterých bude práce vykonávána a také určení, kdy práci vykonávat nelze a způsob, jakým bude pracovní doba evidována,
- závazek zaměstnance k čerpání bezpečnostních přestávek, pokud je to nutné,
- způsob odměňování za práci,
- ujednání ohledně pracovních prostředků, event. Náhrada za použití pracovních prostředků ve vlastnictví zaměstnance,
- náhrada nákladů za energie, poplatky apod.
- čas a způsob předávání výsledků práce a kontrola odvedené práce.

Práce z domova se ve většině evropských zemí stává významnou alternativou ke „klasickému“ způsobu výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele. Jako pozitivní vidí tuto možnost nejen vlády, odborové organizace, ale především také zaměstnavatelé. Zaměstnavatel těží z nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti zejména díky snížení režijních nákladů (nájem kanceláře, vybavení, poplatků za energie apod.) a benefitem bývají rovněž větší možnosti (flexibilita) využití zaměstnanců. V praxi je přitom běžné, že na základě vzájemné dohody často dochází ke kombinaci výkonu práce na pracovišti i na dálku z domova. Lze proto důvodně očekávat, že využití teleworkingu v různých formách bude stále rozšířenější způsob výkonu práce.