

28. 4. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Home office nebo ošetřovné?

Za současné situace se řada firem potýká s problémy, jak nahradit zaměstnance, kteří čerpají tzv. ošetřovné. Aktuální je to zejména u rodičů, kteří se musí starat o své potomky z důvodu uzavřených škol a školek, ale ošetřovné se nevztahuje jen na tyto případy. V poslední době bylo v souvislosti s pandemií koronaviru a vyhlášením nouzového stavu v České republice navíc výrazně rozšířeno a vztahuje na děti až do věku 13 let (dříve maximálně 10 let), přičemž může být čerpáno po celou dobu vyhlášení nouzového stavu.

Zaměstnavatelé musí absence z důvodu, pro který zaměstnanec čerpá ošetřovné, strpět. Na tom nemění nic ani fakt, že by zaměstnanec mohl pracovat také z domova. Pravděpodobně jedinou dobrou zprávou pro zaměstnavatele je, že ušetří na výplatě – náklady ošetřovného nese plně stát, a to již od prvního dne (na rozdíl třeba od nemocenské). Náhrada dosahuje 60 % redukováného výdělku; u řady zaměstnanců to jsou však reálně zlomky jejich běžného příjmu.

Řešením této situace může být místo čerpání ošetřovného práce z domova (tzv. home office). Práci z domova nelze ani za běžných okolností nařídit (a při čerpání ošetřovného už vůbec ne), je ale možné se na home office se zaměstnancem dohodnout a v této dohodě upravit i další podmínky práce z domova.

S ohledem na poměrně kusou úpravu home office v zákoníku práce vyvstávají ovšem při jejím využívání mnohé praktické problémy – např. jak má zaměstnavatel **zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, co dělat při pracovním úrazu nebo jak řešit to, že zaměstnanec při práci používá vlastní internet nebo elektřinu?**

Je tedy vhodné **se zaměstnanci uzavřít dohodu o tom, že budou pracovat z domova**, a vyjasnit v ní výše uvedené a mnohé další otázky – minimálně bývá vhodné rozšířit místo výkonu práce nebo podrobněji upravit oprávnění zaměstnavatele v oblasti BOZP. Je na domluvě smluvních stran takové dohody, jestli si sjednají režim pro výkon práce z domova dle § 317 zákoníku práce, nebo se rozhodnou pro jinou úpravu. Zmiňovaný režim dle § 317 zákoníku práce má tu výhodu, že si zaměstnanec sám rozvrhne pracovní dobu. Pro zaměstnavatele pak výhoda spočívá v tom, že nemusí zpravidla platit zaměstnanci náhradu mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci nebo mzdu za práci přesčas nebo příplatek za práci ve svátek.

Home office tedy může být výhodným řešením pro obě strany – zaměstnanec se zvládne postarat o potomka nebo jiného člena domácnosti a dostane více peněz než při ošetřovném. Nemusí také dojíždět za prací a lépe si rozvrhne svůj pracovní den. Zaměstnavatel na druhé straně nepřijde (dočasně) o pracovní sílu. Podmínky home office je však s ohledem na minimální úpravu zákoníku práce vždy třeba dále upravit a se zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu práce z domova.



Mgr. Ing. Ondřej Šudoma,

advokátní koncipient

EVERSHEDS SUTHERLAND

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500

Fax: +420 255 706 550

e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)