

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

# Home office - Od benefitu k flexibilní budoucnosti

S narůstajícím počtem nakažených COVID-19 nabývá institut práce z domova opět na atraktivitě. Tuto možnost využívá stále větší množství zaměstnanců a zaměstnavatelů, ať již dobrovolně, či nedobrovolně pod tíhou okolností. V rámci tohoto článku se zaměříme na to, jaká východiska aktuální právní úprava nejen v České republice, ale i ve vybraných zahraničních zemích vlastně nabízí.

## O čem hovoří zákoník práce

Speciální komplexní právní úpravu institutu home office bychom i přes určité legislativní pokusy v České republice zatím hledali marně. Jak vyplývá z § 317 zákoníku práce na pracovněprávní vztahy zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele (tj. v zásadě kdekoli, kde to vyhovuje povaze sjednané práce) se vztahuje úprava zákoníku práce s výjimkami uvedenými právě v § 317 zákoníku práce.

V prvé řadě platí, že pokud zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele v režimu § 317 zákoníku práce, sám si rozvrhuje pracovní dobu. Vzhledem k tomu je vhodné a ze strany zaměstnavatele jistě více než žádoucí, prostřednictvím dohody zaměstnance a zaměstnavatele dispoziční prostor zaměstnance omezit a stanovit například určité časy, ve kterých bude zaměstnanec dostupný či časové rozmezí, ve kterém by zaměstnanec měl reagovat na telefonát či e-mail. Ze specifické povahy výkonu práce v režimu home office v rámci uvedeného ustanovení dále vyplývá, že pro tyto zaměstnance neplatí úprava prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Zaměstnanci dále nemohou uplatnit tzv. jiné důležité osobní překážky v práci z důvodu vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, pro přerušování dopravního provozu, zpoždění hromadných dopravních prostředků či vyhledání nového zaměstnání. A konečně zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele nenáleží mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas, ani náhradní volno nebo náhrada mzdy nebo příplatek za práci ve svátek. Z uvedeného nicméně vyplývá, že mu naopak náleží příplatek za práci přesčas, příplatek za noční práci či příplatek za práci v sobotu a neděli. S ohledem na uvedené je z pohledu zaměstnavatele jistě vhodné, domluvit se se zaměstnancem, že práci přesčas, o víkendu, ani v noci vykonávat nebude. Pokud je zaměstnavateli naopak známo, že zaměstnanec naopak noční práci či práci o víkendu vykonávat bude, doporučujeme, aby zaměstnavatel zaměřil svou pozornost na způsob sjednání příplatků za práci v sobotu a neděli či v noci v pracovní smlouvě zaměstnance. Zákoník práce totiž u těchto příplatků připouští, aby byla sjednána i jiná minimální výše, než je výše uvedená v zákoníku práce, a zároveň aby byl sjednán i jiný způsob určení takového příplatku - např. v podobě paušálu. I to může být cesta, jak docílit snížení mzdových nákladů.

Na tomto místě je výslovná zákonná úprava home office vyčerpána. Zároveň je potřeba dodat, že úprava uvedená v § 317 zákoníku práce nepředstavuje jedinou možnou cestu. Pokud zaměstnavatel chce zaměstnanci pracovní dobu rozvrhovat i v případech, že zaměstnanec pracuje v režimu home office, může to se zaměstnancem sjednat. Výše uvedená pravidla se pak neuplatní. V každém případě nezbyvá zaměstnavateli nic jiného, než na sebe vzít vyšší míru odpovědnosti a nastavit jasná pravidla akceptovatelná pro obě strany, tedy jak zaměstnavatele, tak zaměstnance.

## **Možnosti zaměstnavatele**

Práce z domova je založena na principu dobrovolnosti. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci práci z domova jednostranně nařídit, vždy je potřeba dohoda se zaměstnancem, ať už ve formě dodatku k pracovní smlouvě, či dohodě o výkonu práce z domova. V dodatku k pracovní smlouvě či dohodě o výkonu práce z domova by měly být sjednány základní parametry výkonu práce z domova, zejména pak určení místa, ze kterého bude home office vykonáván, stejně jako případné určení míst, ze kterých home office naopak vykonáván být nesmí, smluvní zajištění dodržování předpisů týkajících se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či mantinely ve vztahu k rozvržení pracovní doby v podobě vyloučení práce přesčas, noční práce či práce v sobotu a neděli či dokonce ujednání, že pracovní dobu bude i v režimu home office určovat zaměstnavatel. Neméně důležitá je také otázka úhrady nákladů zaměstnance vykonávajícího práci v režimu home office či způsob, jakým může být home office ukončen (měla by být smluvně zachována možnost zaměstnavatele odvolat zaměstnance k výkonu práce zpět na klasické pracoviště zaměstnavatele).

Vedle dohody či dodatku doporučujeme, aby zaměstnavatel vytvořil vnitřní předpis, ve kterém budou upravena podrobnější pravidla týkající se efektivní a bezpečné organizace práce z domova, zadávání pracovních úkolů, reakční doby zaměstnanců, doby, kdy budou zaměstnanci k dispozici na telefonu apod. Vnitřní předpis by měl vždy odrážet konkrétní pravidla fungování společnosti a rovněž obsahovat i systém sankcí za nedodržení stanovených pravidel.

Skutečnost, že zaměstnavatel bude určité porušení považovat např. za zvláště závažné porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci, nicméně neznamená, že to stejnou optikou vyhodnotí i soud v případném soudním řízení ohledně určení neplatnosti výpovědi. Takové hodnocení zaměstnavatele není pro soud právně závazné, může ale posílit procesní pozici zaměstnavatele v případném soudním sporu.

## **Co zaměstnavatelé neradi slyší, aneb rizika spojená s home office**

Na zaměstnance pracujícího v režimu home office se vztahují stejná pravidla vyplývající z právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání, jako když zaměstnanec vykonává práci na pracovišti. To vede k mnohdy až absurdním požadavkům ohledně povinností zaměstnavatele z toho vyplývajících. Zaměstnavatel by měl mít podrobný přehled o tom, jak vypadá pracovní místo zaměstnance a z poznatků takto zjištěných by měl vyvodit patřičné závěry ve vztahu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to včetně opatření sledujících zlepšení domácího prostředí. Potenciální náklady s tím spojené ale zaměstnavatel nemůže přenášet na zaměstnance. Zcela nezbytné je zaměstnance před odchodem na home office proškolení ohledně specifik spojených s tímto způsobem výkonu práce, a to tak, aby zaměstnavatel mohl zaměstnance výkonem některých úkolů v oblasti BOZP pověřit. Není rovněž od věci zajistit si předem souhlas zaměstnance s přístupem zaměstnavatele na místo, odkud bude práce z domova vykonávána, přestože limity takového souhlasu jsou dány domovní svobodou a z platné právní úpravy povinnost zaměstnance umožnit zaměstnavateli vstup do svého obydlí nevyplývá. Případnou neochotu zaměstnance k udělení takového souhlasu lze překonat jasným vymezením podmínek, za kterých může být přístup realizován - tj. zpravidla po předchozím upozornění a pouze v rámci prostoru, kde je práce vykonávána.

Z platné právní úpravy vyplývá povinnost zaměstnavatele nahradit náklady zaměstnance souvisejícího s výkonem závislé práce, tedy i práce v režimu home office. Jedná se zejména o poplatky za elektrickou energii, vodu, náklady na vytápění, internetové služby nebo kompenzaci za využívání osobního majetku při plnění pracovních úkolů. Zaměstnanec je povinen konkrétní výši nákladů zaměstnavateli prokázat. Z toho vyplývá, že situaci každého zaměstnance je zapotřebí hodnotit individuálně. Tuto otázku vždy doporučujeme konzultovat s daňovým poradcem, abyste se

vyhnuli případným problémům spojeným zejména s daňovou uznatelností takových nákladů.

V rámci stanovení koncepce home office je nezbytné nastavit i vhodná pravidla týkající se ochrany osobních údajů a kybernetické bezpečnosti včetně zajištění nezbytných školení pro zaměstnance. Stanovení pravidel ale samo o sobě nestačí. Aby byl postup zaměstnavatele skutečně v souladu s platnou právní úpravou, je nezbytné dodržování nastavených pravidel aktivně kontrolovat a vynucovat. Tento aspekt, tedy zda zaměstnavatel dodržování nastavených pravidel skutečně kontroloval a efektivně vynucoval, se velice často ukazuje jako kámen úrazu v pracovněprávních sporech projednávaných u soudu.

## **Jak to ne(funguje) v zahraničí?**

Na evropské úrovni je dlouhodobě usilováno o modernizaci organizace práce včetně umožnění jejího flexibilnějšího výkonu s důrazem na docílení tzv. work-life balance. Již v roce 2002 byla přijata Rámcová dohoda o práci na dálku[1] upravující všeobecné zásady pro práci z domova od podmínek zaměstnání, ochranu údajů, zachování soukromí, otázku pracovního vybavení až po bezpečnost a ochranu zdraví při práci a další s tím spojené otázky. Ačkoliv členské státy tyto podmínky do určité míry vpracovali do svých vnitrostátních předpisů, s problematikou právní úpravy práce z domova jako takové se potýkají i nadále.

V Německu zatím, stejně jako v České republice, nárok zaměstnance na práci z domova právně ukotven není. Situace se však pomalu mění. Minulý měsíc předložil spolkový ministr práce návrh zákona, který si klade za cíl zajistit právo zaměstnanců na práci z domova, a zároveň takový počet hodin regulovat. Návrh zákona přiznává zaměstnancům zákonný nárok na alespoň 24 dní práce z domova za rok. Dramatická debata nad legislativním návrhem na sebe nenechala dlouho čekat. Návrh zákona schválen nebyl. Ani v Rakousku zatím neexistuje jednotná právní úprava práce z domova. V září oznámilo ministerstvo práce vytvoření pracovních skupin s cílem vnést osvědčené příklady z praxe do právního rámce. Modernizace rakouského pracovního práva by měla zohlednit například i právní úpravu nočního klidu, regulaci pracovních úrazů, či zaznamenávání pracovní doby. Výstupy z pracovních skupin mají být představeny na jaře 2021.

Z členských zemí Evropské unie je na tom pravděpodobně nejlépe Nizozemsko, které již v roce 2015 přijalo zákon - „Flexible Work Act“[2] - upravující podmínky práce z domova, zejména nastavení pracovní doby či místa výkonu práce. Na základě uvedeného zákona může zaměstnanec v Nizozemsku po odpracování určité doby (jedná se o 26 týdnů) požádat zaměstnavatele například o rozvržení pracovní doby, upravení množství práce či změnu místa výkonu práce. Písemnou žádost směřující k navrhovaným změnám musí zaměstnanec podat nejméně dva měsíce přede dnem, kdy by měla změna vstoupit v platnost. Zaměstnavatel následně žádost posoudí a odmítnout ji může pouze ze zákonných důvodů, které musí zdůvodnit.

## **Závěr**

Koronakrize má nesporně obrovský dopad na to, jakým způsobem pracujeme a pracovat budeme. Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejnilo začátkem měsíce října tiskovou zprávu představující výsledky rozsáhlého průzkumu[3] reagujícího na bezprecedentní jev masového využití home office v důsledku aktuální pandemie. Průzkum se zabývá mírou využití home office, postojů těch, kteří s ním mají zkušenosti a hlavními výhodami, ale i limity tohoto fenoménu. Jak plyne z vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí, mají získané poznatky posloužit mimo jiné jako podklad pro nastavení pracovněprávní legislativy. Je zřejmé, že Ministerstvo práce a sociálních věcí si uvědomuje, že upravit legislativní rámec home office je zvláště s ohledem na aktuální změny v organizaci práce nevyhnutelné.



**Mgr. Lenka Gomez Tomčalová**



[Z/C/H Legal v.o.s., advokátní kancelář](#)

Národní 973/41  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 020 500  
Fax: +420 225 020 555  
e-mail: [office@zchlegal.cz](mailto:office@zchlegal.cz)

---

[1] Rámcová dohoda o práci na dálku podepsaná dne 16.7.2002 evropskými sociálními partnery ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP, k dispozici >>> [zde](#).

[2] The Flexible Work Act (Wet Flexibel Werken) v nizozemštině k dispozici >>> [zde](#).

[3] Zpráva je k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skruté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)

- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)