

26. 10. 2016

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

Home office ve světle koncepční novely zákoníku práce

V červenci 2016 Legislativní rada vlády ČR schválila návrh zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „koncepční novela“). Dle Ministerstva práce a sociálních věcí má koncepční novela přinést zejména posílení flexibility pracovněprávních vztahů a zvýšení ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Jedna z navrhovaných změn, jež reaguje na aktuální vývoj na trhu práce a na vzrůstající tendence zaměstnanců a zaměstnavatelů k alternativnímu nastavení pracovněprávních vztahů, je doplnění a zpřesnění právní úpravy práce vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele (tzv. home office nebo též home working).



V současné době ustanovení § 317 zákoníku práce upravuje home office spíše okrajově a stanoví podmínky jejího využití u zaměstnanců, kteří (i) nevykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele, a současně (ii) si sami rozvrhují pracovní dobu. Dle zmíněného ustanovení práce mimo pracoviště zaměstnavatele a podmínky jejího výkonu musejí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vždy dohodnuty (např. v pracovní smlouvě nebo ve zvláštní dohodě). Vzhledem k nedostatečné právní úpravě home office je pro vyloučení jakýchkoli pochybností o právech a povinnostech stran vždy vhodné stanovit podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele spíše podrobněji. Pracovní smlouva nebo jiná dohoda by měly zejména obsahovat úpravu místa, času a způsobu předávání výsledků práce, jakož i způsobu následného provedení kontroly množství a kvality odvedené práce, nastavení vhodných pracovních postupů a podmínek bezpečnosti práce, pracovní tempo apod. Jednotlivé podmínky výkonu práce a míra jejich zohlednění v koncepční novele jsou uvedeny níže.

Rozvržení pracovní doby

Již platná právní úprava zákoníku práce připouští, že zaměstnanec, který dle dohodnutých podmínek vykonává sjednanou práci mimo pracoviště zaměstnavatele, je oprávněn rozvrhnout si pracovní dobu podle vlastních potřeb. Na zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele se dle platného znění zákoníku práce mimo jiné nevztahuje právní úprava rozvržení pracovní doby (tj. ustanovení § 81 a násl. zákoníku práce), prostojů a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Zaměstnanec je tedy oprávněn sám rozhodnout o tom, kdy bude sjednanou práci pro zaměstnavatele vykonávat, a zaměstnavatel je povinen takové rozvržení pracovní doby respektovat. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za výsledek a je povinen splnit pracovní úkoly řádně a včas, není přitom významné, v jakém časovém rozmezí zaměstnanec práci ve skutečnosti vykonal. I v případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele však platí limity délky pracovní doby (stanovená týdenní pracovní doba) a těmito limity je také zaměstnavatel omezen při přidělování množství práce.

Jak na základě platné právní úpravy, jež obdobnou dohodu nevyklučuje, tak ve světle koncepční novely se mohou zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout, že zaměstnanec bude pro zaměstnavatele vykonávat práci částečně na pracovišti zaměstnavatele v zaměstnavatelem rozvržené pracovní době (např. tři dny v týdnu) a částečně mimo pracoviště zaměstnavatele (např. dva dny v týdnu), přitom bude platit, že ve dnech, kdy zaměstnanec vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, náleží takovému zaměstnanci stejná práva jako zaměstnancům vykonávajícím práci na pracovišti zaměstnavatele. Zároveň je z pohledu zaměstnavatele praktické, aby součástí dohody o rozvržení pracovní doby byla povinnost zaměstnance evidovat odpracovanou dobu a s tím spojená povinnost předkládat zaměstnavateli přehled odpracované doby v dohodnutých termínech. V takovém případě pak zaměstnavatel nebude povinen vést evidenci pracovní doby.

Koncepční novela a navrhované ustanovení o podmínkách rozvržení pracovní doby se od současné právní úpravy v zásadě neliší. Nově je pouze výslovně zakotvena možnost dohody zaměstnavatele a zaměstnance o tom, že zaměstnanec si bude při výkonu sjednané práce rozvrhovat pracovní dobu sám. Dohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel, že si zaměstnanec bude rozvrhovat pracovní dobu sám, neuplatní se na jejich pracovněprávní vztah, obdobně jako je tomu dnes, některá ustanovení zákoníku práce, zejména ustanovení upravující pracovní dobu a její rozvržení, odměňování a osobní překážky v práci (s výjimkou práva zaměstnance na náhradu mzdy v případě osobních překážek svatby, úmrtí rodinného příslušníka a při přestěhování v zájmu zaměstnavatele dle nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., o důležitých osobních překážkách v práci, v platném znění).

Příplatek za práci přesčas, náhradní volno, příplatek za práci ve svátek

V platném znění zákoníku práce se stanoví, že zaměstnanci nepřísluší mzda nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. Toto pravidlo se uplatní jen za situace, kdy zaměstnanec standardně vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele i ve svátek. V opačném případě, tj. pokud zaměstnavatel výslovně po zaměstnanci nevyžaduje výkon práce ve svátek, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku, stejně jako ostatním zaměstnancům. Platná právní úprava ovšem neobsahuje obdobné pravidlo pro případy práce v noci a práce v sobotu a v neděli. Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou pro tyto případy ujednat v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě, že zaměstnanec nebude vykonávat práci v noci a v sobotu a v neděli. Koncepční novela toto ustanovení dále doplňuje a stanoví, že v případě, že si zaměstnanec rozvrhuje práci mimo pracoviště sám, nenáleží mu mimo výše uvedené ani příplatek za noční práci, práci v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Náklady spojené s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Koncepční novela zavádí povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele náklady spojené s komunikací, jakož i další náklady, které zaměstnanci při výkonu takové práce vzniknou. V praxi se bude nejčastěji jednat o náklady vynaložené při využívání internetového připojení, náklady na pořízení a provoz počítačového zařízení, telefonu, případně i o administrativní náklady a náklady na tisk a kopírování. Dle některých výkladů by mohly být do těchto nákladů zahrnuty i náklady na energie, zejména asi pak v případech, kdy výkon práce vyžaduje zvýšenou spotřebu energií. Veškeré náklady však musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat. Zaměstnavatel nicméně nebude oprávněn zahrnout takto vzniklé náklady do mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Podmínky zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci sice nejsou v koncepční novele blíže

specifikovány, avšak i nadále platí, že příslušné podmínky stanovené zákoníkem práce se použijí i ve vztahu k zaměstnancům vykonávajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele. U zaměstnanců pracujících v režimu home office se totiž v plném rozsahu uplatňuje úprava odpovědnosti za škodu (včetně odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu, který zaměstnanci utrpěli doma při výkonu práce). Zaměstnavatel by měl zabezpečit dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle nařízení vlády č. [361/2007](#) Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci (např. zavázat zaměstnance k čerpání stanovených bezpečnostních přestávek v případě práce na počítači). Dále je z pohledu zaměstnavatele vhodné ujednat možnost přístupu na místo výkonu práce (obvykle do bydliště zaměstnance) v případě pracovního úrazu za účelem zjištění příčin úrazu.

Vrcholoví řídicí zaměstnanci v režimu home office

Koncepční novela v návrhu ustanovení § 317b obsahuje zvláštní právní úpravu pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele vykonávanou vrcholovými řídicími zaměstnanci a reaguje tak na navrhované zavedení nové kategorie zaměstnanců. Stanoví se určité odchylky v oblasti pracovní doby a doby odpočinku, odměňování a překážek v práci. Vrcholoví řídicí zaměstnanci by měli mít možnost rozvrhovat si pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně sami, a to i na dny pracovního klidu. V oblasti odměňování pak platí stejná úprava jako pro běžné zaměstnance v režimu home office, kdy se nebude aplikovat ustanovení o mzdě nebo náhradním volnu za práci přesčas, mzdě, náhradním volnu nebo náhradě mzdy za svátek, mzdě za noční práci, ani mzdě za práci v sobotu a v neděli.

Technické postupy, instalace, programové vybavení při práci na dálku (teleworking)

Koncepční novela v neposlední řadě upravuje podmínky využití sítí elektronických komunikací a ochrany dat při výkonu práce na dálku (tzv. teleworking). Práce na dálku se odlišuje od home office tím, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele mimo pracoviště s využitím prostředků komunikace na dálku, přičemž práce není zpravidla vykonávána z domova. Typicky se jedná o obchodní zástupce či poskytovatele různých poradenských služeb, kteří se pohybují převážně venku, mimo objekt zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec nevyužívá k výkonu práce vlastní technické prostředky, je zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance a ochranu údajů, které jsou zpracovávány dálkovým přenosem. Dle koncepční novely platí pro ochranu dat, s nimiž je nakládáno při výkonu práce na dálku, zesílená ochrana, kdy zákon klade povinnost ochrany dat a údajů souvisejících s výkonem práce na dálku i zaměstnancům.

S ohledem na výše uvedené se zdá, že právní úprava home office, tak jak je navrhována koncepční novelou, nepřinese oproti platné právní úpravě žádné významnější změny. Koncepční novela je v úpravě home office spíše stručnější a opět bude především na zaměstnavateli a zaměstnanci, jak si vzájemnou spolupráci na dálku smluvně nastaví. Pro dohodu zaměstnavatele a zaměstnance stále platí, že lze ujednat vše, co zákon výslovně nezakazuje. V navrhované úpravě však i nadále absentuje bližší stanovení podmínek způsobu evidence pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či poskytování pracovních pomůcek. Na druhou stranu koncepční novela řeší některé nejasnosti vyplývající z platné právní úpravy, tj. úhradu nákladů spojených s výkonem práce v režimu home office a nárok zaměstnanců na příplatek za noční práci a práci v sobotu a v neděli. Vzhledem k tomu, že koncepční novela bude nyní projednávána v Poslanecké sněmovně ČR, není vyloučeno, že se navrhované znění v rámci legislativního procesu dále změní či dojde k jeho doplnění.



Mgr. Ing. Karolina Šindelářová

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333

Fax: +420 225 385 444

e-mail: wl@weinholdlegal.com

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

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)