

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

Není home office jako home office aneb zaměstnanec pracující z domova není vždy domácí zaměstnanec

Práce z domova neboli home office je v letošním roce v souvislosti se situací spojenou se šířením koronaviru SARS-CoV-2 velmi často skloňovaným pojmem, a to nejen v médiích, v každodenní mezilidské komunikaci, ale také v odborných příspěvcích právníků a dalších odborníků na tuto problematiku. Tyto příspěvky se zaměřují na různé aspekty, které jsou s prací z domova spojené, tedy mj. možnosti kontroly zaměstnance zaměstnavatelem, náhradu nákladů zaměstnance spojených s prací z domova, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, bezpečnost komunikace a ochranu dat apod.

Část těchto příspěvků je charakteristická tím, že práci v režimu home office automaticky směřují s prací tzv. domácích zaměstnanců, tedy prací vykonávanou v režimu ust. § 317 zákoníku práce. K sepsání tohoto příspěvku mě inspiroval článek *A zase zpět k práci z domova (home office) - pravidla, výhody a úskalí* autorů Nikol Čišecké a Jakuba Málka publikovaný 30. 10. 2020 na tomto serveru. Podle autorů tohoto článku *„Hlavní odchylka tohoto režimu (home office - pozn. aut.) od „normálu“ spočívá zejména ve způsobu organizace práce v rámci pracovní doby. V běžném režimu je povinností zaměstnavatele vhodně a efektivně rozvrhnout pracovní dobu každého zaměstnance, přičemž je to zaměstnavatel, kdo odpovídá a nese následky za to, že zaměstnanec nemá práce dostatek (nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku) nebo za to, že jí má přebytek (nárok na příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno). V režimu home office je to ale zaměstnanec, který si zcela samostatně rozvrhuje pracovní dobu.“* Autorka tohoto textu je však názoru, že většina aktuálně živelně probíhajících home office vztahů se tímto ustanovením řídit nebude.

Domáční zaměstnanci

Podmínkami, které ust. § 317 zákoníku práce stanoví pro tzv. domácí zaměstnance, jsou:

- zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a zároveň
- podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.

Z uvedeného vyplývá, že ne každý zaměstnanec, který běžně nebo třeba jen za aktuální mimořádné situace pracuje v režimu home office, je zaměstnancem, jehož vztah se řídí uvedeným ustanovením zákoníku práce, tedy tzv. domácím zaměstnancem. Musí jít totiž zároveň o takový vztah, v němž zaměstnavatel rezignoval na své právo a zároveň povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu. Z povahy věci je tento právní rámec vhodný jen pro zaměstnance vykonávající takovou práci, u které nemá zaměstnavatel potřebu zaměstnanci stanovit, v jakém konkrétním časovém úseku má probíhat, a je pro něj důležitý pouze čas, místo a způsob předání výsledků práce.[\[1\]](#)

Půjde zpravidla o práce, které se vyznačují velkou mírou samostatnosti a které nejsou závislé na úzké každodenní spolupráci se zaměstnavatelem, s vedoucími a ostatními zaměstnanci zaměstnavatele a zákazníky. Jako příklad lze uvést práci překladatele nebo účetní. Velká část těchto

zaměstnanců pracuje v režimu ust. § 317 zákoníku práce, tedy jako tzv. domácí zaměstnanci, a pracovala v tomto režimu již před vypuknutím aktuální epidemie.

Zaměstnanci pracující z domova, kteří nejsou domácími zaměstnanci

Většina zaměstnanců, kteří jsou v současné situaci posíláni pracovat z domova, ať už z vlastního uvědomění zaměstnavatelů nebo na základě aktuálního nařízení vlády[2], nemá postavení domácích zaměstnanců a ust. § 317 zákoníku práce se na ně nevztahuje. Domácím zaměstnancem totiž není zaměstnanec, který pracuje doma či na jiném dohodnutém nebo stanoveném místě v době, kterou mu stanoví zaměstnavatel, a to ať probíhá rozvrhování pracovní doby zaměstnance jednostranně na základě rozhodnutí zaměstnavatele, nebo na základě předchozí dohody zaměstnavatele se zaměstnancem.[3] Práce zaměstnanců, jejichž pracovní den je vyplněn telefonickými a osobními jednáními (v době práce z domova např. videokonferencemi), je tedy podmíněna vysokou mírou spolupráce s dalšími lidmi, a není tedy možné, aby byla vykonávána v době, kdy nejsou spolupracovníci a zákazníci zaměstnavatele takovou spoluprací schopni nebo ochotni poskytovat, se ust. § 317 zákoníku práce neřídí.

Další řádky by měly osvětlit, že výše uvedené rozlišování různých režimů práce z domova nepředstavuje pouze teoretický problém. Naopak jde o velmi praktickou otázku, která s sebou nese velmi praktické dopady ve formě nároků zaměstnanců, nebo naopak zjištění, že nárok na různá plnění ze strany zaměstnavatele a/nebo státu nevznikne.

Překážky v práci a náhrada mzdy

Domácí zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy nebo platu při pracovní neschopnosti, karanténě, účasti na svatbě, účasti na pohřbu rodinných příslušníků a při stěhování. Nárok na náhradu mzdy nebo platu domácí zaměstnanec naopak nemá při jiných důležitých osobních překážkách v práci, kterými jsou vyšetření či ošetření ve zdravotnickém zařízení, pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, překážky v souvislosti s narozením dítěte (převoz manželky nebo družky do zdravotnického zařízení a zpět a účast při porodu manželky či družky),[4] doprovod rodinných příslušníků do zdravotnického zařízení, účast na pohřbu spoluzaměstnance a vyhledání nového zaměstnání.[5] Je tomu tak z důvodu, že se předpokládá, že má zaměstnanec možnost zorganizovat si pracovní dobu podle svých potřeb, tedy práci vykonat mimo dobu těchto překážek.[6] Výše uvedené se týká pouze domácích zaměstnanců ve smyslu ust. § 317 zákoníku práce; ostatní zaměstnanci v režimu home office mají a contrario nárok na náhradu mzdy nebo platu při všech překážkách v práci, které jsou spojeny s náhradou mzdy nebo platu při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele.

Náhrada za práci přesčas a ve svátek

Pokud není mezi zaměstnavatelem a domácím zaměstnancem výslovně sjednáno něco jiného, nepřísluší mu mzda, plat či náhradní volno za práci přesčas ani náhrada mzdy nebo příplatek za práci ve svátek. Zákon (zřejmě nedopatřením) neřeší případné vyloučení nároku na příplatek za práci přesčas. Jelikož vyloučit nárok na příplatek za práci přesčas může pouze zákon, má i domácí zaměstnanec teoreticky nárok na příplatek za práci přesčas minimálně ve výši stanovené zákonem. Opět je třeba zdůraznit, že uvedené se nevztahuje na zaměstnance pracující z domova, kteří zároveň nejsou domácími zaměstnanci; pokud tedy zaměstnavatel nařídí těmto zaměstnancům práci přesčas nebo ve svátek, mají nároky shodné se zaměstnanci pracujícími na pracovišti.

Nemocenské a ošetřovné

Zákon č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, obsahuje vlastní

definici domácího zaměstnance. Podle ust. § 3 písm. n) zákona o nemocenském pojištění se v tomto zákoně rozumí „domácím zaměstnancem zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují“. Jde tedy jinými slovy o tutéž definici domácího zaměstnance jako v zákoníku práce.

Domáctí zaměstnanci jsou účastni nemocenského pojištění a mají nárok na nemocenské. S ohledem na skutečnost, že není možné určit, kdy přesně v průběhu pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény vykonával domácí zaměstnanec práci,^[7] existuje pro tuto skupinu zaměstnanců v ust. § 30 zákona o nemocenském pojištění speciální úprava spočívající v omezení výše nemocenského.

Přestože jsou domácí zaměstnanci účastníky nemocenského pojištění, nemají podle ust. § 39 odst. 5 písm. c) zákona o nemocenském pojištění nárok na ošetřovné. Tato skutečnost se týká pouze domácích zaměstnanců naplňujících definici domácího zaměstnance, v tomto případě podle zákona o nemocenském pojištění. Nelze tedy obecně říci, že zaměstnanec pracující z domova nemá nárok na ošetřovné.

Závěr

Z výše uvedeného vyplývá, že nelze zaměňovat pojmy home office, práce z domova a domácí zaměstnanec. Pojmy home office a práce z domova náš právní řád (zatím) nezná. Neznamená to sice, že by nešlo v takovém režimu závislou práci vykonávat, protože co není zakázáno, je dovoleno, s ohledem na právní jistotu obou stran právního vztahu, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, by však alespoň rámcová právní úprava výkonu práce z domova byla vhodná.

Mgr. Ludmila Dostálová

[1] ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1254.

[2] Usnesení vlády České republiky ze dne 26. října 2020, č. 1102, o přijetí krizového opatření.

[3] ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1254.

[4] Pracovní volno na účast při porodu manželky nebo družky není spojeno s náhradou mzdy nebo platu ani pro zaměstnance konající práci na pracovišti.

[5] Další překážky v práci spočívající v přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným

způsobem, a znemožnění cesty do zaměstnání zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem nejsou pro práci z domova relevantní.

[6] ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1254.

[7] Důvodová zpráva k návrhu zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка 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 - judikатурní 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](#)