

25. 3. 2021

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

Novela zákoníku práce zavádějící konečně pravidla pro home office

Pandemie koronaviru si vyžádala nezbytné změny ve způsobu výkonu práce a práce mimo pracoviště zaměstnavatele (tzv. home office) se stala standardem namísto dříve atraktivního benefitu. Výkon práce z home office nicméně přináší jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance celou řadu právních úskalí, která nejsou současnou právní úpravou dostatečně řešena. Současný zákoník práce totiž výkon práce z home office jako takový neupravuje.

V nynější podobě zákoníku práce najdeme pouze podmínky pro výkon práce tzv. „domáckého zaměstnance“, kterým je zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonává práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Pod tento pojem však nespádá „klasický“ režim výkonu práce z home office tak, jak je praktikován u většiny zaměstnavatelů, kteří jej umožňují.

S ohledem na absentující úpravu home office v současném zákoníku práce je nutné výkon práce z home office samotný a jeho další podmínky vždy dohodnout mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Samotná dohoda však neřeší řadu problematických otázek, které z velké většiny vyvstaly až nyní v době koronavirové epidemie. K těm nejzásadnějším patří zejména nemožnost jednostranného nařízení home office ze strany zaměstnavatele, problematika náhrady nákladů vzniklých zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce z home office, dále prokazování náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli a v neposlední řadě aspekty související s vlivem home office na duševní zdraví zaměstnanců. Tyto a další záležitosti spjaté s home office má řešit poslanecký návrh novely zákoníku práce, který byl nedávno předložen Poslanecké sněmovně.

Dohoda o home office

Novela zavádí výslovně možnost dohody zaměstnavatele a zaměstnance na výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Pro dohodu nejsou z důvodu flexibility kladeny požadavky na písemnou formu. Při ukončení dohody je nutné dodržet výpovědní dobu v délce 14 dnů, která má zaměstnanci poskytnout dostatek času na přizpůsobení svého osobního života režimu pravidelného docházení na pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel je však oprávněn tuto výpovědní dobu zkrátit na 48 hodin v případě, kdy zaměstnanec porušuje při práci na home office povinnosti vztahující se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem či opakovaně.

Jednostranné nařízení home office ze strany zaměstnavatele a povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o home office

Vedle dohody o home office reaguje novela na případy, kdy výkon práce na pracovišti není možný a ve vymezených případech umožňuje zaměstnavateli jednostranně home office zaměstnanci nařídit. V případě skupin zaměstnanců, u kterých zákoník práce požaduje vyšší míru ochrany, novela zavádí zaměstnavatelům povinnost vyhovět požadavku na home office ze strany takovýchto zaměstnanců.

Dle novely může být home office zaměstnavatelem zaměstnanci nařízen v případech, kdy z vážných provozních důvodů či v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů či živelné události, anebo opatření nařízených orgánem veřejné moci, nemůže být práce konaná zaměstnancem prováděna na

pracovišti zaměstnavatele, a to na nezbytně dlouhou dobu.

O výkon práce z home office může dle novely rovněž požádat zaměstnanec. Zaměstnavatel je takovéto žádosti potom povinen vyhovět alespoň v rozsahu poloviny týdenní pracovní doby v případě následujících skupin zaměstnanců: zaměstnanců se zdravotním postižením; těhotných zaměstnankyň; zaměstnankyň, které kojí; a zaměstnankyň - matek do konce devátého měsíce po porodu; dále zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 15 let a zaměstnancům, kteří převážně sami či dlouhodobě pečují o osobu se středně těžkou, těžkou či úplnou závislostí. Navrhovaná úprava vychází z předpokladu, že tyto skupiny zaměstnanců mají mnohdy specifické potřeby, které je v nynější době nutné sladovat s výkonem práce. Tato povinnost zaměstnavatele však není absolutní a novela stanovuje výjimky z této povinnosti spočívající ve vážných provozních důvodech, či pokud z povahy vykonávané práce vyplývá, že tato nemůže být vykonávaná mimo pracoviště.

Možnost sjednání úhrady nákladů vzniklých zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce z home office paušální částkou

Jednou ze zásad výkonu závislé práce dle zákoníku práce je, že výkon práce je prováděn na náklady zaměstnavatele. Tento požadavek není dotčen ani výkonem práce z home office. Zaměstnavatel tak má povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu nákladů vzniklých zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce z domova. K těmto nákladům patří opotřebení vlastního zařízení a jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance (stůl, židle, monitor, počítač apod.) a další výdaje, které zaměstnanci prokazatelně vzniknou v souvislosti s výkonem práce např. výdaje na zvýšenou spotřebu elektřiny, topení, internet apod. Výši a způsob těchto náhrad může zaměstnavatel stanovit ve vnitřním předpise či dohodnout individuálně, a to i paušální částkou. V případě úhrady paušální částkou však mohou vznikat problémy s daňovou uznatelností nákladů. Paušální částka poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci také často nebude odpovídat skutečným vynaloženým výdajům, a pokud by byla nižší než skutečně vynaložené výdaje zaměstnancem, je zde riziko postihu ze strany inspektorátu práce či dodatečného domáhání se dorovnání těchto nákladů zaměstnancem.

Cílem novely je zjednodušení administrativní zátěže související s prokazováním skutečných výdajů. Novela tak výslovně stanoví, že náklady spojené s komunikací mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce a které s výkonem práce bezprostředně souvisí, mohou být na základě dohody hrazeny zaměstnanci paušální částkou. Je však nutné upozornit, že tato novela nijak neřeší případné daňové dopady. Novela dále výslovně stanoví, že zaměstnavatel povinnost k hrazení nákladů vzniklých zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce z home office nemá v případě, kdy zaměstnanec vykonává práci z home office výjimečně a v případě zaměstnance konajícího práci v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Upuštění od povinnosti zaměstnavatele prokázat zavinění zaměstnance k obecné náhradě škody

Dle současné úpravy je povinnost zaměstnance k náhradě škody zaměstnavateli podmíněna tím, že zaměstnavatel prokáže zavinění zaměstnance spočívající v porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Prokázání zavinění zaměstnance při práci z home office je však pro zaměstnavatele velmi obtížné. Z tohoto důvodu novela v případě výkonu práce zaměstnancem z home office od tohoto požadavku upouští.

Novinky souvisejí s odvrácením některých negativních důsledků home office na duševní zdraví zaměstnanců

Novela pamatuje i na některé možné negativní dopady home office na duševní zdraví zaměstnanců a

ukládá proto zaměstnavatelům určité povinnosti a omezení, aby se těmto dopadům předešlo.

S cílem předejít možným negativním dopadům na duševní zdraví zaměstnanců souvisejícím s izolací a odloučením od pracovního kolektivu novela zavádí pro zaměstnavatele povinnost umožnit zaměstnanci vykonávajícímu práci na home office na jeho žádost možnost se pravidelně osobně setkávat s ostatními zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele.

Novela taktéž po vzoru francouzské úpravy zavádí právo být „offline“, které je v současné době projednáváno rovněž na půdě Evropské unie jako tzv. „right to disconnect“. Novela konkrétně stanoví, že zaměstnavatel nemůže vyžadovat výkon práce zaměstnancem v době mezi 20. a 6. hodinou, o sobotách, nedělích a po dobu svátků, pokud z povahy práce nevyplývá nezbytnost nařizování práce v této době. Dle důvodové zprávy je účelem zavedení tohoto zákazu předejití negativním důsledkům spočívajícím v přehlcení technologiemi, které mohou v konečném důsledku vést i k syndromu vyhoření.

Závěr

Navrhovaná úprava je pro praxi nepochybně vítaná, neboť řeší některé problematické aspekty spojené s výkonem práce z home office. Na druhou stranu pro potřeby praxe by bylo žádoucí její další zpřesnění, aby se předešlo případným výkladovým problémům nastíněným v tomto článku. Vzhledem k tomu, že se novela nachází teprve v rané fázi legislativního procesu, lze i přes brzkou navrhovanou dobu její účinnosti (od 1. července 2021) očekávat další její změny a doplnění.

Klára Mikešová

PIERSTONE

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

Perlová 371/5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 234 958

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

Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem 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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)