

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

## Přednosti a úskalí práce z domova

Práce z domova představuje flexibilní formu výkonu závislé práce, kdy zaměstnanec pracuje zcela nebo zčásti ze svého bydliště. Může mít několik různých podob. Pokud zaměstnanec pracuje z domova převážnou část své pracovní doby, označuje se jako *homeworking*. Pro příležitostnou práci z domova se obvykle v české prostředí používá pojem *home office* (v zahraničí spíše pojem *work from home*).



Existují však i další alternativní formy zaměstnání, kdy zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele. Mezi ně patří *teleworking*, jenž spočívá v tom, že zaměstnanec pracuje nejen z domova, ale odkudkoliv (např. z internetové kavárny). Také u nás se v poslední době rozšiřují i další alternativní způsoby výkonu práce jako *hotdesking* nebo *co-working*, při nichž zaměstnanci společně sdílí pracovní prostor. *Hotdesking* funguje tak, že několik pracovníků sdílí jeden stůl včetně technického vybavení, který si musí rezervovat prostřednictvím rezervačního systému obdobně jako třeba pokoj v hotelu. *Co-workingová centra* zase nabízejí možnost spíše pro nezávislé pracovníky, aby sdíleli s ostatními pracovníky společný pracovní prostor, včetně kanceláře, vybavení a administrativního zázemí.

Dle statistik Eurostatu v zemích Evropské unie využívá *homeworking* necelých 4,6 % ze všech zaměstnanců; v některých západních a severovýchodních státech jich pracuje převážně z domova dokonce dvakrát tolik (nejvíce v Nizozemí 12,6 %), v České republice naopak méně 3,3 %. Částečně z domova (v *home office*) pracuje na území EU 8,8 % všech zaměstnanců; v západních a severovýchodních státech 10 až 25 % (nejvíce ve Švédsku 24,7%); v ČR pouze 4,7 %.[1]

Zaměstnancům i zaměstnavatelům může práce z domova či jiné alternativní formy práce mimo pracoviště přinést řadu výhod, ale také některé komplikace. Práce z domova umožňuje úspory na obou stranách pracovního vztahu. Mnoho zaměstnanců ušetří čas tím, že nemusí absolvovat cestu ze svého bydliště do práce a následně z práce domů, což může některým zabrat i dvě a více hodin. Zaměstnavatelům se současně sníží náklady nezbytné pro zajištění pracovního prostoru včetně jeho vybavení, avšak na druhou stranu mohou mít vyšší finanční i časové náklady na zprostředkování komunikace se zaměstnanci pracujícími z domova. Navíc v některých případech je osobní kontakt dokonce nenahraditelný. Nedostatek osobního kontaktu s ostatními kolegy může být pro některé zaměstnance frustrující, jelikož tráví většinu svého času sami doma a navíc jim chybí pocit sounáležitosti k pracovnímu kolektivu, který bývá velmi důležitým prvkem pracovního vztahu. Dále musí zaměstnavatel při zaměstnávání mimo své pracoviště zpravidla vynaložit více úsilí na zabezpečení ochrany svého obchodního tajemství, osobních údajů a jiných důvěrných informací, jež by se neměly dostat do rukou třetích osob. Naopak další výhodou spočívá v tom, že práce z domova či mimo pracoviště zaměstnavatele nabízí zaměstnancům určitou volnost. Zaměstnanci si mohou práci rozvrhnout dle vlastního uvážení a dle vlastních potřeb, pakliže se na tom dohodnou se zaměstnavatelem, což může směřovat k dalším pozitivním přínosům i ve vztahu k zaměstnavateli, a

to k větší motivaci, výkonnosti a loajalitě zaměstnance. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele však není vhodná pro každého zaměstnance – zejména u těch, kterým schází dostatečná sebekázeň, může být práce z domova neefektivní. Negativně se tak může projevit ztráta kontroly zaměstnavatele nad zaměstnancem, kdy zaměstnavatel nemůže dohlížet na jeho výkon práce. Efektivita práce z domova proto závisí do značné míry na osobnosti zaměstnance a na vzájemné důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je nutné dodat, že práci mimo pracoviště lze využít pouze u některých pracovních pozic. Nejčastěji se vyskytuje v ekonomické a obchodní oblasti (např. u manažerů, konzultantů, účetních, advokátů apod.), v technické oblasti (např. u projektantů, architektů, designérů, programátorů, grafiků apod.), v řemeslných oblastech (např. u kadeřníků a automechaniků) a z dalších profesí využívajících home office lze jmenovat učitele, novináře či umělce.[2] Ze sociálních skupin vyhledávají práci z domova především ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, studenti, ale i senioři.

Přestože zaměstnavatelé v České republice dosud uvedených alternativních forem výkonu práce ve srovnání se západní Evropou tolik nevyužívají, nelze vyloučit, že se v budoucnu i u nás stanou tyto způsoby zaměstnávání běžnější, a to i vzhledem k přetrvávající ekonomické krizi, kdy se zaměstnavatelé snaží hledat různé možnosti, jimiž by snížili své náklady, a kdy zaměstnanci mají problém sehnat práci v okolí svého bydliště anebo si ji nemohou najít vůbec. Zatím však především zaměstnavatelé nemají k práci z domova či mimo obvyklé pracoviště důvěru. Zřejmě i proto, že se obávají ztráty kontroly nad zaměstnancem, kterou disponují nad zaměstnanci pracujícími na pracovišti.[3] Vzájemná důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracujícím mimo pracoviště je nepochybně důležitým předpokladem fungování práce z domova. Lze doporučit, aby smluvní úprava pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracujícím doma či mimo pracoviště byla podrobně zakotvena. Dobře sepsaná pracovní smlouva totiž zamezí případným pochybnostem ohledně jednotlivých práv a povinností obou stran tohoto vztahu.

A co by měla taková pracovní smlouva obsahovat, resp. na co si musí dát zaměstnavatel či zaměstnanec pracující doma či mimo pracoviště pozor? Předně je nutné si uvědomit, že zaměstnanec může vykonávat práci z domova či mimo pracoviště zaměstnavatele **pouze na základě dohody** se zaměstnavatelem, který nemůže zaměstnance k tomuto v žádném případě nutit. Místo (resp. místa) výkonu práce jsou dle zákoníku práce nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy. Zaměstnanec se může dohodnout se zaměstnavatelem, že jeho bydliště bude výlučným místem výkonu práce, ale lze sjednat také kombinované pracovní místo, tzn. tak, aby zaměstnanec pracoval částečně doma a částečně na pracovišti či na jiném místě – např. u klientů.

Další úskalí skrývá otázka **pracovní doby**. Dle ZP se na zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a který si rozvrhuje pracovní dobu sám, nevztahují ustanovení zákoníku práce upravující rozvržení pracovní doby. Zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele si tak zpravidla určují pracovní dobu sami. Ovšem nic nebrání tomu, aby si zaměstnavatel ujednal se zaměstnancem dílčí omezení jeho volnosti při rozvržení pracovní doby (například tím, že zaměstnanec bude povinen být v určitou dobu k dispozici zaměstnavateli prostřednictvím telekomunikačních prostředků, případně bude povinen dostavit se na jeho pracoviště, anebo tím, že zaměstnanec nebude oprávněn pracovat v některé dny (sobota a neděle) vzhledem k povinnosti zaměstnavatele vyplácet za tyto dny příplatky ke mzdě). Zaměstnanec ovšem v takovém případě dle zákona nebude mít nárok na mzdu, plat či náhradní volno za práci přesčas ani nárok na náhradu mzdy, náhradní volno či příplatek za práci ve svátek. Nicméně příplatek za případnou přesčas, práci v noci a v sobotu a neděli už bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci zaplatit.

Z tohoto důvodu může být vhodné, aby si v pracovní smlouvě zaměstnavatel ujednal se zaměstnancem, že zaměstnanec nebude pracovat v noci a o víkend, aby mu nemusel vyplácet příplatky ke mzdě.

I při práci z domova nebo mimo pracoviště zaměstnavatele musí být dodržována **maximální délka pracovní doby**, která nesmí přesáhnout stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně, s výjimkou práce přesčas při splnění zákonných podmínek. Zaměstnavatel proto může zaměstnanci pracujícímu ze svého domova přidělit jen takové množství práce, které může průměrný zaměstnanec splnit ve stanovené pracovní době. Ovšem obecně lze i zaměstnanci pracujícímu z domova přidělit větší množství práce a požadovat po něm její splnění v takové lhůtě, kdy zaměstnanec bude povinen pracovat i přesčas, v noci, v sobotu, neděli či ve svátek. Evidenci pracovní doby vede zaměstnavatel, což může být u zaměstnanců pracujících mimo jeho pracoviště problematické. Vedení evidence zaměstnavatelem je možné zajistit tak, že zaměstnavatel udělí zaměstnanci pokyn, aby se mu vždy při zahájení a na konci výkonu práce ohlásil. Zaměstnavatel však také může pověřit zaměstnance, aby si evidenci vedl sám a poté mu ji předal.

Velkou komplikací pro zaměstnavatele se při výkonu práce mimo jeho pracoviště může stát **bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců včetně pracovních úrazů**. Zaměstnavatel totiž musí plnit povinnosti týkající se BOZP i u zaměstnanců pracujících mimo jeho pracoviště (například prevenční povinnost), dále musí provést školení zaměstnanců o pravidlech BOZP, zajistit jim poskytování závodní preventivní péče anebo jim poskytnout osobní ochranné prostředky, musí také dodržovat řadu povinností při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání atd.[4] Pochopitelně splnění těchto povinností může být pro zaměstnavatele v případě práce z domova velmi složité, neboť zaměstnavatel může kontrolovat pracovní podmínky a prostředí zaměstnance pracujícího doma pouze se souhlasem zaměstnance, protože jeho bydliště podléhá ústavněprávní ochraně nedotknutelnosti obydlí (čl. 12 Listiny základních práv a svobod). Lze proto doporučit, aby se zaměstnavatel pokusil zajistit dodržování BOZP zaměstnancem smluvně, tzn. pracovní smlouva by měla obsahovat například stanovení doby, kdy zaměstnanec nesmí pracovat; povinnost zaměstnance čerpat řádně bezpečnostní přestávky; právo zaměstnavatele nebo jím pověřených osob vstoupit po předchozím oznámení do bydliště zaměstnance za účelem prohlídky pracovního místa nebo za účelem zjištění příčin pracovního úrazu apod. V úvahu připadá také vytvoření kontrolního seznamu jakožto přílohy pracovní smlouvy, v němž zaměstnavatel určí, jaké podmínky má pracovní místo splňovat, a zaměstnanec tento seznam podepíše spolu s prohlášením, že jeho domácí či jiné pracoviště takové podmínky splňuje a že jej bude v takovém stavu udržovat. Zaměstnavatel má však vždy povinnost uhradit náklady související se zajištěním BOZP.

Ve vztahu k BOZP jsou asi nejproblematictější místem **pracovní úrazy**, neboť se obtížně prokazuje, zda k úrazu skutečně došlo v pracovní době a v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Sporům vyplývajícím ze složitosti dokazování lze částečně předejít ujednáním v pracovní smlouvě o povinnosti zaměstnance předem oznámit zaměstnavateli rozvržení pracovní doby a následně i bezodkladným ohlášením pracovního úrazu zaměstnancem. Zaměstnanec sice musí prokázat, že k úrazu mimo pracoviště zaměstnavatele došlo v pracovní době a v souvislosti plnění pracovních úkolů, nicméně pro zaměstnavatele zůstává zachována jeho povinnost objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu. Proto je vhodné v pracovní smlouvě upravit také otázky týkající se pracovních úrazů.

Na závěr lze tedy říci, že práce z domova a mimo pracoviště zaměstnavatele určitě skrývá velký potenciál pro pracovní trh a v budoucnu se i u nás může rozšířit její využívání po vzoru západní a severní Evropy, avšak vždy je nutné pamatovat na nástrahy s tím spojené a snažit se jim předcházet.



**Mgr. Alice Kubíčková, LL.M.**

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

Žitná 1575/49  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 240 760  
e-mail: [office@lplegal.cz](mailto:office@lplegal.cz)

---

[1] Eurostat. Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) [online]. [cit. 2014-10-08]. Dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

[2] Hovorková, Kateřina. Čtyři rady, jak zvládnout práci z domova. [online]. [cit. 2014-10-08]. Dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

[3] Od roku 2009 do roku 2013 se procentuelní počet zaměstnanců pracujících občas z domova zvýšil o pouhých 0,7 %.

[4] Pravidla BOZP jsou upravena v zákoníku práce (§ 101 a násl.), ale např. i v zákoně č. [309/2006](#) Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

## 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](#)