

17. 5. 2006

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

Problematika tzv. domáckých zaměstnanců

Zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), mimo jiné pamatuje na situace, kdy se zaměstnavatelé dohodnou se zaměstnanci a určí jim jako místo výkonu práce jejich bydliště. Tuto možnost ZP výslovně připouští v ustanovení § 267 odst. 2, 3. Zaměstnanci tak nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Práci pak provádí např. na základě pokynů a výzev zaměstnavatele uskutečněných pomocí telekomunikační nebo výpočetní techniky apod.



Dle ustanovení § 267 odst. 2 písm. a) až c) ZP se na domácké zaměstnance:

- a) nevztahují ustanovení ZP o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích,
- b) při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy,
- c) nenáleží jim rovněž příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci přesčas, v noci, v sobotu, v neděli či ve svátek, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.

V případě zaměstnanců, kteří pracují doma, popřípadě na jiném místě mimo pracoviště zaměstnavatele, nemá zaměstnavatel bez souhlasu zaměstnance volný přístup na pracoviště. V důsledku toho nemá zaměstnavatel možnost kontrolovat pracovní podmínky či pracovní prostředí zaměstnance. Dle ustanovení § 132 odst. 1 a 2 ZP je však zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví. V případě, že si zaměstnavatel v pracovní smlouvě sjedná se zaměstnancem, že ten pro něj bude vykonávat práci doma, nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zajišťoval i v tomto případě vůči zaměstnanci, popřípadě jeho rodinným příslušníkům, bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Výše řečené může mít důsledky především v otázce obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností dle § 187 odst. 1 ZP a rovněž v otázce odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání dle § 190 a násl. ZP. Tato odpovědnost je objektivní a zaměstnavatel se jí může zprostit jen v přesně stanovených případech uvedených v ustanovení § 191 ZP. Zákoník práce mezi liberačními důvody však neuvádí skutečnost, že zaměstnanec pracuje doma, tzn. že zaměstnavatel by mohl být u domáckých zaměstnanců formálně odpovědný stejně jako u ostatních svých zaměstnanců.

Domáctí zaměstnanci vykonávají práci osobně stejně jako zaměstnanci v obvyklém pracovním poměru. Z tohoto důvodu odpovídají domáctí zaměstnanci za způsobenou škodu zaměstnavateli podle pracovněprávních norem stejně jako zaměstnanci v obvyklém pracovním poměru, a to i

v případě, kdy by jim při práci pomáhali rodinní příslušníci a způsobili škodu na materiálu svěřeném ke zpracování nebo na zapůjčeném nářadí apod.

Zaměstnanec je dle ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) ZP povinen ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, tzn. ode dne, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce dle § 33 odst. 1 ZP, konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce dle pracovní smlouvy. Toto ustanovení platí stejně i pro domácké zaměstnance, přestože je u nich prakticky vyloučena soustavná kontrola, zda vykonávají sjednané práce bez pomoci cizích osob. Pracovní doba je i pro tyto zaměstnance nejvýše 40 hodin týdně.

Domáckým zaměstnancům není nutné poskytovat náhradu mzdy při osobních překážkách v práci, neboť mají možnost přizpůsobit si svou pracovní dobu podle svých osobních potřeb. U většiny těchto překážek si mohou domáctí zaměstnanci vhodnou organizací práce posunout plnění pracovních úkolů tak, aby u nich např. při návštěvě lékaře či doprovodu rodinných příslušníků do zdravotnických zařízení apod., nedocházelo ke ztrátě na výdělku. Domáckým zaměstnancům tak vládní nařízení č. [108/1994](#) Sb., kterým se provádí ZP, připouští náhradu ušlé mzdy ve výši průměrného výdělku jen při následujících osobních překážkách v práci:

- úmrtí rodinných příslušníků,
- vlastní svatby či svatba dětí,
- přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, v zájmu zaměstnavatele (jinak mu přísluší pracovní volno až na dva dny, ovšem bez náhrady mzdy).

V případě překážek z důvodu obecného zájmu (výkon veřejné funkce, občanské povinnosti – svědek apod.) se poskytuje i domáckým zaměstnancům náhrada ušlé mzdy ve výši průměrného výdělku.

Pokud bude ve smlouvě dohodnuto, že zaměstnanec bude při práci pro zaměstnavatele používat vlastní předměty, měla by pracovní smlouva rovněž obsahovat ustanovení o výši náhrad, které zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za používání jeho vlastních zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce dle ustanovení § 131 ZP. Zpravidla se bude jednat o paušální částky zahrnující jednak částku na náhradu za opotřebení předmětů zaměstnance, jednak částku za případnou spotřebu energie potřebnou k jejich pohonu a na osvětlení pracoviště.

JUDr. Petr Novotný
Právník
[ROWAN LEGAL](#)

© 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 - 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](#)