28. 4. 2021

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

Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 1. část

Home office (práce z domova) představoval v České republice až donedávna vyhledávaný benefit, který byl využíván v omezené míře, ne-li sporadicky. To se však poměrně radikálně změnilo na jaře 2020 v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19; samotné šíření koronaviru, snahy firem o zavádění hygienických opatření a v neposlední řadě i krizová opatření vlády vedly k tomu, že se potřeba využití práce z domova masivním způsobem zvýšila a tato problematika tak představuje nebývale aktuální téma.

Tento posun nicméně dosud nereflektovaly příslušné pracovněprávní předpisy – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), problematiku home office upravuje zcela nedostatečně a praxe se tak potýká s množstvím výkladových problémů.

Spolek CzELA (Czech Employment Lawyers Association) se proto rozhodl přijmout k dané problematice výkladové stanovisko, jehož cílem je přispět ke správné aplikaci pravidel vztahujících se k home office a podpořit případné budoucí legislativní aktivity[1] v této oblasti, a to zejména ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a náhradě nákladů vznikajících při práci z domova.

Vzhledem ke svému rozsahu bude dané výkladové stanovisko zveřejňováno v rámci devítidílného seriálu. Předmětem následující prvé části jsou právní otázky spojené se zavedením, resp. nastavením práce z domova.

Zavedení práce z domova

Co se týče zavedení práce z domova, v praxi je v zásadě jednotně přijímáno, že ideálním způsobem je kombinace **písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem** (ať již v podobě pracovní smlouvy, dodatku k pracovní smlouvě či speciální dohody) a **vnitřního předpisu**.[2]

S ohledem na ustanovení § 2 odst. 2 ZP, které v rámci vymezení jednotlivých aspektů závislé práce předpokládá, že tato má být vykonávána *„na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném **dohodnutém** místě“*, je třeba obecně **odmítnout závěr, že by výkon práce z domova mohl být zaměstnanci jednostranně nařízen**. Tato možnost nepřipadá v úvahu ani v situaci, kdy sjednané místo výkonu práce zahrnuje bydliště zaměstnance, resp. místo výkonu práce z domova. V takovém případě však odpadá potřeba změny pracovní smlouvy, postačí dohoda o tom, že zaměstnanec bude (za určitých sjednaných, resp. stanovených podmínek) pracovat (rovněž) z domova. Povinnost sjednat (alternativní) další místo výkonu práce pak logicky vzniká v momentě, kdy stávající sjednané místo výkonu práce výkon práce z domova neumožňuje. Na výše uvedeném závěru nemohou ničeho měnit ani vládní usnesení, kterými se doporučuje či přímo nařizuje *„zaměstnavatelům využívat práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vzhledem k charakteru práce a provozním podmínkám vykonávat v místě bydliště“*, aniž by však taková doporučení/nařízení byla doprovázena příslušnými legislativními změnami (suspendujícími výše uvedené ustanovení § 2 odst. 2 ZP), popř. nebyl výkon práce z domova nařízen všem adresátům této povinnosti (tj. zaměstnancům i zaměstnavatelům).

Při zavedení práce z domova způsobem, který obnáší sjednání dohody a vydání vnitřního předpisu, je třeba řešit problém, **jaké aspekty home office je třeba upravit smluvně** a pro které postačí jednostranné zavedení formou vnitřního předpisu. V tomto ohledu je třeba reflektovat ustanovení § 305 ZP, které zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nad rámec zákoníku práce (typicky v oblasti kontroly zaměstnance nebo bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), jehož porušení vede k nevymahatelnosti takto uložených povinností. Na druhou stranu je v zájmu flexibility zaměstnavatele pochopitelně žádoucí, aby příslušné aspekty byly v co nejširší možné míře upraveny formou vnitřního předpisu, který je zaměstnavatel oprávněn jednostranně měnit. Ve snaze tato dvě rizika optimálně vybalancovat se praxe často uchyluje k řešení, kdy jsou pravidla obsažená ve vnitřním předpisu následně aprobována dohodou se zaměstnancem, ve které zaměstnanec vysloví s příslušným zněním vnitřního předpisu souhlas. Tato praxe je nicméně problematická, pokud jde o případné následné změny vnitřního předpisu a jejich vymahatelnost vůči zaměstnanci.

V této souvislosti je možné diskutovat i **variantu *opt-out*** uplatňující se standardně v případě obchodních podmínek. Využití této varianty v zásadě obnáší možnost zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci opětovný výkon práce na pracovišti zaměstnavatele za předpokladu, že nebude akceptovat pravidla pro výkon práce z domova nastavená vnitřním předpisem jako celek. Záleží pochopitelně vždy na konkrétních okolnostech, obecně je však možné tuto modalitu připustit i v pracovněprávním prostředí (obdobný koncept ostatně zaměstnavatelé v praxi již využívají při poskytování firemních vozidel pro soukromé účely).

V rámci dalších možností zavádění pravidel pro výkon práce z domova lze připustit i **formu kolektivní smlouvy** (a s ohledem na aktuální rozvoj home office lze očekávat i vzrůstající ambice odborových organizací o ingerence v tomto směru). Z hlediska flexibility lze doporučit využití této alternativy maximálně pouze pro nastavení základních mantinelů práce z domova a všechny relevantní aspekty řešit v rámci vnitřního předpisu, který se se zástupci zaměstnanců pouze projednává. Z opačné strany je nutné upozornit, že ani kolektivní smlouva nesmí zaměstnanci ukládat povinnosti nad rámec zákona (§ 4a odst. 2 ZP).

Pokud jde o pravidla zavádění a uplatnění home office u **zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** (DPČ, resp. DPP), uplatní se zde bez výraznějších specifik stejná pravidla jako u zaměstnanců pracujících v pracovním poměru.

Stanovení podmínek pro zavedení home office

Jak je uvedeno výše, zavedení home office je vázáno na souhlas zaměstnance, zaměstnavatel nemá (za právního stavu platného ke dni zpracování tohoto stanoviska, tj. k 1. 4. 2021) možnost zaměstnance k výkonu práce jednostranně donutit.

Pokud ke sjednání výkonu práce z domova dojde, je třeba mnohdy následně řešit i opačný problém, totiž **zda lze po zaměstnanci následně požadovat opětovný výkon práce na pracovišti**. V tomto ohledu je třeba věnovat pozornost nastavení podmínek výkonu práce z domova. Současná absence odpovídající právní regulace přitom umožňuje řadu modalit: od zcela flexibilní varianty, kdy jsou se zaměstnancem bez dalšího sjednána dvě místa výkonu práce bez bližšího rozdělení pracovní doby mezi ně (což implikuje možnost zaměstnavatele požadovat výkon práce v obou těchto místech, tj. doma či na pracovišti, dle svých provozních potřeb)[3], až po regulaci, kdy bude se zaměstnancem sjednán víceméně rozvrh míst práce pro jednotlivé dny, resp. časové úseky, čemuž pak bude odpovídat povinnost zaměstnavatele takový rozvrh respektovat a měnit pouze na základě dohody se zaměstnancem.[4] Jinými slovy: obecná, nespecifická regulace představuje v konečném důsledku široké dispoziční oprávnění zaměstnavatele stran uplatnění home office. Naopak specifičtější a detailní regulace implikuje při využití práce z domova pro zaměstnavatele větší omezení.

V současné době bývá **home office ještě často nastaven jako benefit**, tj. přípustná je přirozeně i regulace, kdy každé jednotlivé využití práce z domova podléhá *ad hoc* schválení nadřízeného zaměstnance. V této souvislosti je třeba uvést, že pro home office obecně platí identický právní režim, bez ohledu na to, zda je koncipován jako benefit nebo jako potřebná alternativa práce na pracovišti. V obou případech však platí, že home office vyžaduje vyšší míru důvěry zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

V návaznosti na fakt, že home office je třeba vnímat jako pracovní podmínku, je rovněž vhodné při jeho využití **upozornit na aplikaci principu rovného zacházení ve smyslu § 16 ZP**. Pokud tedy bude zaměstnavatel při nastavení podmínek využití práce z domova mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců jakkoli rozlišovat (např. nebude dovolovat home office při špatném pracovním hodnocení), musí být připraven takovouto diferenciaci řádně zdůvodnit (viz část pátá tohoto stanoviska) s tím, že kritéria této diferenciace v žádném případě nesmí být diskriminační.

Při sjednávání práce z domova je nicméně myslitelná **i řada dalších modalit**, jako je např. sjednání zkušební doby pro výkon práce z domova, sjednání možnosti výpovědi dohody o home office (včetně výpovědní doby a důvodů pro takovou výpověď), sjednání home office na dobu určitou atd. Vyčerpávající výčet těchto modalit jde pochopitelně daleko nad rámec tohoto stanoviska.

Za spolek CzELA bylo výše uvedené stanovisko zpracováno pracovní skupinou ve složení:

Mgr. Veronika Bočanová

JUDr. Markéta Cibulková, Ph.D.

Mgr. Ondřej Chlada

Mgr. Ladislava Jasanská

JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.

JUDr. Eva Procházková, Ph.D.

Mgr. Barbora Suchá

Mgr. Michal Vrajík

Czech Employment Lawyers Association, z. s.

Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

e-mail: czela@czela.cz

[1] Spolek CzELA přitom registruje poslanecký návrh novely zákoníku práce, který problematiku home office upravuje komplexněji než stávající právní úprava (viz Sněmovní tisk č. 1167 Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky 2017–2021; dostupný >>> zde). Navrhovanou úpravu však nelze považovat za vyhovující. Kromě toho je k datu zpracování tohoto stanoviska na samém počátku legislativního procesu, takže je bezpředmětné se uvedeným návrhem detailněji zabývat.

[2] Forma vnitřního předpisu umožňuje upravit některé podmínky práce z domova plošně ve vztahu ke všem zaměstnancům. Pokud by zaměstnavatel umožňoval výkon práce z domova jen individuálně jednotlivci či jednotlivcům, lze samozřejmě všechny potřebné podmínky nastavit v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bez vydání vnitřního předpisu.

[3] Samozřejmě však s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance (zaměstnavatel by pak měl, je-li to možné, oznamovat požadovaný výkon práce na určitém místě s dostatečným předstihem, ideálně v řádu dní, a příslušný proces v zájmu právní jistoty obou stran také vhodně smluvně nastavit).

[4] Srov. usnesení Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3432/16 ze dne 22. 11. 2016, resp. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. 5. 2011; tato rozhodnutí potvrzují oprávnění zaměstnavatele řídit pracovní činnost zaměstnance v rámci sjednaných podmínek, jakož i závěr, že dohodnuté pracovní podmínky sjednané mezi stranami v pracovní smlouvě (či jiné smlouvě) je možné měnit pouze na základě dohody účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek, tj. nikoli jednostranně.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- 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
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?