

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

Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office - 3. 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 je dané výkladové stanovisko zveřejňováno v rámci devítidílného seriálu. Předmětem následující třetí části jsou právní otázky vztahující se k pracovní době při výkonu práce z domova.

Pracovní doba

Dle § 2 odst. 2 ZP musí být závislá práce vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Pracovní dobou je pak podle definice obsažené v § 78 odst. 1 písm. a) ZP „*doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*“. Obecně platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel (§ 81 odst. 1 ZP). Avšak jediné ustanovení zákoníku práce - § 317, které se věnuje práci mimo pracoviště zaměstnavatele, toto oprávnění přenáší na zaměstnance, neboť stanoví, že „**podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.**“

Režimy zaměstnanců na home office dle rozvrhu pracovní doby

Výše uvedené však neznámá, že zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele nelze rozvrhnout pracovní dobu. V rámci nastavení pravidel home office je třeba stanovit, zda (i) si zaměstnanec bude na základě sjednaných podmínek rozvrhovat pracovní dobu sám („**home office v režimu § 317 ZP**“), anebo zda (ii) bude pracovní dobu zaměstnanci rozvrhovat zaměstnavatel („**řízený home office**“). Je zajisté možná i kombinace obou těchto režimů, kdy je zaměstnanci v některých dnech zaměstnavatelem rozvrhována pracovní doba a v jiných dnech si ji zaměstnanec rozvrhuje sám v souladu s § 317 ZP (tzv. „**hybridní režim**“).

Home office v režimu § 317 ZP

Některé činnosti/druhy prací, které sice lze vykonávat mimo pracoviště zaměstnavatele, ale kde je *a priori* ze strany zaměstnance vyžadována interakce s ostatními zaměstnanci či klienty a zákazníky zaměstnavatele v předem stanovenou dobu (např. operátor v call centru), z povahy věci vylučují, aby si zaměstnanec rozvrhoval pracovní dobu sám, a tedy pracoval v režimu § 317 ZP.

S ohledem na skutečnost, že pracovní podmínky zaměstnanců v režimu § 317 ZP vykazují určitá **specifika, která je znevýhodňují oproti zaměstnancům s řízeným home office**,^[2] je třeba k aplikaci § 317 ZP přistupovat citlivě vždy s ohledem na základní principy pracovního práva, zejména zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance jako slabší strany.

Lze uzavřít, že **nelze bez dalšího nastavit pravidla pro rozvrhování pracovní doby zaměstnancem tak, aby fakticky znemožnilo nebo podstatně omezilo právo zaměstnance si samostatně rozvrhnout pracovní dobu**, když danému zaměstnanci nepřísluší právo na některé placené překážky v práci, odměnu za práci přesčas a ve svátek apod. Při nastavení popsaném v předchozí větě reálně existuje riziko neplatnosti sjednání/stanovení home office v režimu § 317 ZP a s tím související povinnost poskytnout zaměstnanci práva vyloučená tímto ustanovením, stejně jako riziko uložení pokuty ze strany inspekce práce (např. za neposkytnutí náhrady mzdy při překážce v práci či mzdy za práci přesčas).

Nadpis hlavy II části čtvrté zákoníku práce zní „*Rozvržení pracovní doby*“ a zahrnuje ustanovení § 81 až § 87 ZP, nicméně i mnoho dalších ustanovení části čtvrté hovoří o povinnosti zaměstnavatele určitým způsobem rozvrhnout pracovní dobu. Jedná se především o ustanovení o přestávkách v práci, odpočinku mezi směnami a odpočinku v týdnu, jakož i ustanovení o noční práci. Ze zákona tak **není zcela zřejmé, která konkrétní ustanovení zákoníku práce, jež se zabývají rozvržením pracovní doby, se na zaměstnance v režimu § 317 ZP nevztahují**. Zde uvedené navozuje otázku, jak správně nastavit režim § 317 ZP a vyhnout se rizikům uvedeným výše (neplatnost, povinnost doplatit náhradu mzdy, mzda za práci přesčas a ve svátek, pokuta), pokud si zaměstnavatel přeje limitovat možnost rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnance.

Je jistě legitimní požadavek zaměstnavatele, a to s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen „**BOZP**“) a úsporu nákladů na straně zaměstnavatele, **aby si zaměstnanec nesměl rozvrhnout práci na víkend a na dobu od 22:00 do 6:00** hodin (především kvůli speciálním povinnostem zaměstnavatele v oblasti BOZP vůči zaměstnancům pracujícím v noci, ale také kvůli příplatkům za práci konanou v těchto časových úsecích). Je otázkou, zda v rámci ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, či dokonce jen jednostranně pokynem zaměstnavatele, lze omezit právo zaměstnance rozvrhnout si pracovní dobu, aby se ještě na zaměstnance vztahoval režim § 317 ZP.

Lze zřejmě přijmout závěr, že s ohledem na povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP a pracovní doby, je možné, aby zaměstnavatel omezil rozvrhování pracovní doby tak, že zaměstnanec si nebude moci rozvrhovat pracovní dobu v noci (tj. od 22:00 do 6:00 hodin) a **bude muset dodržovat minimální odpočinky mezi směnami a v týdnu**. Takovéto omezení může být obsaženo v dohodě se zaměstnancem nebo v kolektivní smlouvě, nemůže však být stanoveno jednostranně, protože zákon hovoří o „*dohodnutých podmínkách*“.

Podobně lze spekulovat, zda lze z § 317 ZP vyvodit **povinnost zaměstnance předložit zaměstnavateli předem rozvrh pracovní doby**. V každém případě lze takovou povinnost se zaměstnancem sjednat, včetně lhůt, do kdy musí zaměstnanec tento rozvrh, příp. jeho změnu zaměstnavateli oznámit.

Režim řízeného home office

V případě zaměstnanců pracujících v režimu řízeného home office platí ohledně rozvržení pracovní doby, překážek v práci a odměňování za práci přesčas a ve svátek stejná pravidla jako pro zaměstnance, jež vykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele. Tj. zaměstnavatel má povinnost pracovní dobu rozvrhnout dle zákoníku práce a zaměstnanec je povinen v rozvržené době práci osobně vykonat.

Evidence pracovní doby

Je nesporné, že **povinnost evidovat pracovní dobu dopadá na oba režimy home office**. Zaměstnavatel musí evidenci pracovní doby zajistit vždy. Může k tomu požadovat **součinnost se strany zaměstnance**, bez které ve většině případů ani není možné odpracovanou dobu zaevidovat, a zaměstnanec je takovému požadavku povinen vyhovět.[3] Zaměstnanec by měl pracovní dobu vykazovat podle skutečně odpracované doby. Pokud by skutečně odpracovaná doba byla kratší než zaměstnancem vykázaná pracovní doba, bylo by možné považovat takové jednání za útok na majetek zaměstnavatele s odpovídajícími následky, včetně případného rozvázání pracovního poměru.

Zajištění evidence pracovní doby bude nejčastěji probíhat tak, že zaměstnanec bude zaznamenávat pracovní dobu sám v předem určeném programu, platformě či excelovské tabulce, kterou pak bude nadřízený zaměstnanec kontrolovat. Oprávněný bude i případný požadavek vedoucích zaměstnanců, aby se zaměstnanec na začátku pracovní doby ohlásil emailem, zalogováním do systému či jiným obdobným způsobem.

Práce přesčas

Nebude sporu, že práce přesčas může být konána za podmínek stanovených zákoníkem práce zaměstnanci v **režimu řízeného home office**. Takovému zaměstnanci za ni náleží dosažená mzda a příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno, nebyla-li mzda sjednána již s přihlédnutím k práci přesčas a přesčasová práce byla konána v dohodnutém limitu, resp. plat nebo náhradní volno za práci přesčas v rozsahu stanoveném v § 127 ZP.

U home office v režimu § 317 ZP už není situace tak jednoznačná. I v tomto režimu lze vykonávat práci přesčas. Argumenty pro opačný názor lze nalézt v samotné zákonné definici práce přesčas - „*práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.*“ Zde může zaznít argument, že zaměstnanec v rámci home office v režimu § 317 ZP nemá předem stanovené rozvržení pracovní doby. Nicméně v takovém případě bude na zaměstnanci, kterou práci označí za práci v rámci rozvržené stanovené týdenní pracovní doby a kterou práci za práci přesčas, tj. práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby.[4]

Je-li zaměstnanci přidělována práce v rozsahu převyšujícím stanovenou týdenní pracovní dobu a tuto práci zaměstnanec skutečně vykonal, jedná se o práci přesčas. Tuto práci je třeba vykazovat v evidenci pracovní doby. Pokud jde o **odměňování této práce přesčas**, textace zákoníku práce v části § 317 písm. c) je nešťastná, když uvádí, že zaměstnanci nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas. Na základě tohoto zákonného textu se objevují názory v komentářové literatuře, že zaměstnanec sice nemá právo na dosaženou mzdu a náhradní volno, ale má právo na příplatek za práci přesčas.[5] Jedná se však evidentně o chybu zákonodárce, kdy při výčtu složek platu/mezd a náhradního volna vypadlo slovo příplatek za práci přesčas.[6] Zákoníkem práce užívaný pojem „*mzda za práci přesčas*“ v sobě totiž v souladu s § 114 odst. 1 ZP zahrnuje jak dosaženou mzdu, tak příplatek/náhradní volno. Zaměstnanci pracujícím v režimu § 317 ZP tak zřejmě nenáleží za práci přesčas dosažená mzda ani příplatek/náhradní volno (není-li se zaměstnavatelem sjednáno jinak).

V ideálním světě by zaměstnanec v rámci home office v režimu § 317 ZP měl dostávat práci, která odpovídá jeho stanovené týdenní pracovní době. Pokud tomu tak není, měl by se takový zaměstnanec ozvat, nebo ještě lépe si sjednat, že v rámci home office v režimu § 317 ZP není povinen konat práci přesčas. Je-li mzda sjednána s přihlédnutím k práci přesčas, je v pořádku, pokud práce přesčas bude konána v tomto rozsahu. **Pokud by zaměstnavatel dlouhodobě přiděloval zaměstnanci v rámci home office v režimu § 317 ZP práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby**, protože nemusí zaměstnanci za tuto práci platit, jednalo by se o zneužití práva zaměstnavatele, které by nemělo požívat právní ochrany a zaměstnanec by měl mít možnost práci přesčas odmítnout bez negativních následků pro jeho pracovní poměr.

V případě **hybridního režimu** má být sjednáno, v jakém rozsahu pracovní doby a ve které dny si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám a kdy ji rozvrhuje zaměstnavatel. Práce vykonaná nad rámec rozvržených směn ze strany zaměstnavatele v určené dny by měla být posouzena jako práce přesčas, která je odměňována v souladu s § 114 ZP, případně § 127 ZP. Práce konaná nad rámec té části pracovní doby, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám, je také prací přesčas, avšak zaměstnanci za ni nenáleží kompenzace, jak bylo uvedeno výše.

Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost zaměstnanců **v režimu řízeného home office může být držena v zásadě bez problémů**. Bydliště zaměstnance lze pro účely držení pracovní pohotovosti považovat za jiné dohodnuté místo se zaměstnancem, které je odlišné od pracovišť zaměstnavatele.

Naopak u zaměstnanců pracujících v rámci home office **v režimu § 317 ZP je sjednání pracovní pohotovosti problematické**, neboť se tím bude omezovat doba pro rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnance.

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

[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] Tj. nevztahují se na ně kromě ustanovení o rozvržení pracovní doby též některá ustanovení o překážkách v práci a mají omezené nároky v souvislosti s prací přesčas a prací ve státní svátek.

[3] Např. usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1142/2018 ze dne 19. 7. 2018.

[4] Toto nebude asi problematické v případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby, kdy zaměstnanec má každý týden odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu, případně kratší pracovní dobu. Je otázkou, zda by se i v případě home office v režimu § 317 ZP mohlo uplatnit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, nicméně podrobnější úvahy na toto téma jsou již nad rámec tohoto stanoviska.

[5] „Předmětné pravidlo o odměňování za práci přesčas a za práci ve svátek vylučuje nároky zaměstnance na dosaženou mzdu (plat), náhradní volno za práci přesčas, náhradu mzdy, náhradní volno a příplatek za práci ve svátek. Ustanovení § 317 písm. c) však neřeší osud příplatku za práci přesčas. Jelikož placení příplatku za práci přesčas může vyloučit pouze zákon (srov. komentář k § 346c), je zaměstnavatel za výkon práce přesčas zaměstnanci povinen příplatek za práci přesčas poskytnout alespoň v zákonem stanovené výši.“ (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. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1254.)

[6] Pro srovnání starý zákoník práce (zákon č. [65/1965](#) Sb., ve znění účinném do 31. prosince 2006) stanovil v § 267 odst. 2 písm. c), že domácím zaměstnancům nenáleží „příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem“. Z důvodové zprávy k zákoníku práce nevyplývá, že v otázkách příplatku práce přesčas by mělo dojít ke změně.

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](#)