

23. 6. 2021

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

Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office - 9. 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 poslední deváté části jsou vybrané právní otázky vztahující se k výkonu práce z domova, o kterých nebylo pojednáno v přechozích částech.

Doručování písemností zaměstnanci na home office

Dle § 334 ZP platí, že vymezené písemnosti zaměstnavatel doručuje zaměstnanci do vlastních rukou osobně na pracovišti, je-li to možné. Pracovištěm dle tohoto ustanovení se rozumí pracoviště zaměstnavatele, nikoli domácí pracoviště. Právní úprava doručování písemností nemá žádné zvláštní ustanovení pro situaci, kdy zaměstnanec pracuje z domova.

Při doručování písemností dle § 334 ZP tak přichází v úvahu několik variant dle toho, jaký je rozsah sjednané práce z domova a jak zaměstnanec reaguje na snahu doručit mu písemnost.

Zaměstnanec po určitou dobu pracuje pouze z domova: tato situace přichází v úvahu v současné době (k datu zpracování tohoto stanoviska), zejména s ohledem na doporučení či nařízení vlády, aby zaměstnavatelé využívali práci z domova, pokud to povaha práce umožňuje. Pokud zaměstnanec dlouhodobě pracuje z domova, nepřichází v úvahu doručení na pracovišti zaměstnavatele, jak preferuje § 334 ZP. Pak je tedy na místě použít některý z dalších způsobů doručení dle § 334 odst. 2 ZP, tedy kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím datové schránky. Ne zvolí-li zaměstnavatel cestu doručování zaměstnanci osobně v místě jeho domácího pracoviště, využije povětšinou služeb České pošty. Zaměstnavatel musí zvolit takovou formu poštovní služby, která vyhoví požadavkům § 336 ZP. Za tímto účelem je vhodné využít speciální obálky s červeným pruhem, dodávané soukromými firmami, které splňují požadavek § 336 odst. 3 ZP ohledně poučení zaměstnance o následcích nepřevzetí písemnosti.

S odkazem na judikaturu[2] nelze odsouhlasit praxi některých zaměstnavatelů, kteří zaměstnance, s nimiž dohodli práci z domova po celou pracovní dobu, povolají na pracoviště za účelem doručení písemnosti. Takové jednání je nesprávné; v takovém případě se jedná o situaci popsanou v § 334 odst. 2 ZP, kdy zaměstnanci nelze doručit na pracovišti, a zaměstnavatel má zvolit některý z dalších způsobů doručení písemnosti zaměstnanci.

Pokud je dohoda o výkonu práce z domova taková, že **zaměstnanec některé dny vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele**, zaměstnavatel se má přednostně pokusit takovému zaměstnanci doručit písemnost na pracovišti v době, kdy na pracovišti zaměstnavatele vykonává práci. Posílat zaměstnanci v této situaci písemnost rovnou poštou domů by bylo v rozporu s § 334 odst. 1 ZP.

Není-li doručení písemnosti na pracovišti možné a zaměstnavatel jako další způsob doručení zvolí **osobní doručení zaměstnanci kdekoliv bude zastížen**, tedy např. v jeho bydlišti, je reálné riziko, že zaměstnanec neposkytne při doručování součinnost. Podle konkrétních okolností může jít o odmítnutí písemnosti se všemi důsledky z toho plynoucími (tedy písemnost se má za doručenu dle § 334 odst. 3 ZP), nebo se písemnost tímto způsobem nepodařilo doručit a zaměstnavatel se musí pokusit doručit jinak. O odmítnutí písemnosti půjde např. tam, kde zaměstnanec doručení písemnosti znemožní tím, že otevře dveře, zjistí, že mu zaměstnavatel hodlá doručit zásilku a následně dveře bez převzetí zásilky zavře a na další kontakt nereaguje. Pokud však není patrné, zda je zaměstnanec doma (ačkoli se má na tomto místě v rámci pracovní doby vyskytovat), pak toto nelze považovat za znemožnění doručení s následky převzetí písemnosti; lze uvažovat pouze o disciplinárním potrestání zaměstnance za porušení povinnosti zaměstnance zdržovat se na sjednaném místě v rámci pracovní doby.

Ochrana důvěrných informací při práci z domova

Další oblastí, kterou je třeba při práci z domova upravit, je ochrana důvěrných informací a osobních údajů, ke kterým má zaměstnanec při výkonu práce přístup. Tato úprava může být obsažena jak v dohodě o výkonu práce z domova, tak ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnavatele je flexibilnější stanovit pravidla ve vnitřním předpise, který se zaměstnanec zaváže dodržovat. Jedním z takových pravidel může být požadavek, aby zaměstnanec vykonával práci v prostředí, ve kterém se nepohybují třetí osoby (typicky rodinní příslušníci daného zaměstnance). Pak je ovšem nutné, aby si obě strany nejprve ujasnily, zda je výkon práce z domova vůbec s ohledem na konkrétní podmínky domácího pracoviště a zaměstnavatelem stanovená pravidla ochrany důvěrných informací možný.

Pokud zaměstnavatel umožňuje výkon práce i z veřejnosti přístupných míst (např. z kavárny nebo co-workingových center), měl by si být vědom ztížené možnosti zaměstnance zajistit při výkonu práce důvěrnost informací. I z tohoto důvodu by měl zaměstnavatel umožnit home office pouze z takového předem sjednaného místa, které je způsobitelné riziko úniku informací minimalizovat.

Agenturní zaměstnanci a home office

Zaměstnavatel využívající práci agenturních zaměstnanců (uživatel) je podle § 309 odst. 5 ZP povinen zajistit, aby u něj agenturní zaměstnanci nepracovali za horších pracovních podmínek než jeho srovnatelní kmenoví zaměstnanci. Pokud tedy zaměstnavatel některým kategoriím zaměstnanců umožňuje výkon práce z domova, měl by za obdobných podmínek umožnit práci z domova i agenturním zaměstnancům.

Uživatel však nemůže s agenturním zaměstnancem uzavřít dohodu o práci z domova. To smí učinit pouze agentura práce jako jeho právní zaměstnavatel. Uživatel by tak měl agenturu práce smluvně zavázat, aby s určenými agenturními zaměstnanci na dobu jejich dočasného přidělení sjednala home

office za podmínek stanovených uživatelem. Agentura práce by pak měla dbát na to, aby zvýšené náklady spojené s home office byla oprávněna přeučtovat uživateli.

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] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2036/2017 ze dne 7. 11. 2018.

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)