

3. 5. 2013

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

# Tzv. home office v České republice a na Slovensku

„Home Office“ představuje flexibilní formu pracovního poměru, kdy zaměstnanec pracuje po celou pracovní dobu z domova či jiného místa, které si sám zvolí, nebo kombinuje práci z domova s prací v prostorách určených zaměstnavatelem.



V české právní úpravě se pojmem *home office* rozumí práce z domova, zatímco na Slovensku *home office* představují dva instituty, a to domácí práce a tzv. telepráce. Již samotné označení těchto druhů práce naznačuje, že se jedná o tutéž definici s tím, že při telepráci se využívají informační technologie, jako např. notebooky, telefony, mobilní telefony atd.

Tento způsob zaměstnávání zatím není v České ani Slovenské republice příliš rozšířený, ačkoli není neznámý. V západoevropských zemích takto pracuje zhruba deset až dvacet procent zaměstnanců. Nejvíce, až třicet pět procent, zaměstnanců pracuje z domova v severských zemích Evropy.

Důvodů, proč tuto formu výkonu práce vyhledává stále více zaměstnanců i zaměstnavatelů, je několik:

- **časová flexibilita**, neboť zaměstnanci mají možnost mnohem lépe skloubit profesní a soukromý život; předpokladem samozřejmě je, že i tito zaměstnanci při nastavování své pracovní doby dodržují jak termíny plnění úkolů zadaných jim zaměstnavatelem, tak i specifika vykonávané práce,
- **úspora času**, neboť odpadá každodenní docházení do práce, což může v některých případech zaměstnanci ušetřit až několik hodin denně,
- **úspora nákladů** na straně zaměstnance na výdajích na dopravu, i na straně zaměstnavatele za pronájem kanceláře a služby spojené s jejím chodem (např. jedna nejmenovaná americká softwarová společnost údajně ušetří ročně přibližně 277 milionů dolarů tím, že své zaměstnance zaměstnává prostřednictvím telepráce),
- **spokojenost a větší produktivita zaměstnanců**, neboť zaměstnanci vnímají možnost pracovat doma jako velkou výhodu a určitý benefit ze strany zaměstnavatele, a současně odpadá zbytečné vyrušování ze strany kolegů.

Práce z domova má však i své stinné stránky. Pro zaměstnance znamená nejen ztrátu bezprostředního kontaktu s kolegy, ale nezřídka i společenských kontaktů vůbec. Důsledkem může být ztížení vzájemné komunikace mezi kolegy a ztráta pocitu sounáležitosti a týmového ducha. Moderní technologie typu „*video hovor*“ sice tyto nevýhody do jisté míry eliminují, nicméně bezprostřední kontakt se jimi plnohodnotně nahradit nedá. Tato nevýhoda se projeví zejména v

situacích, kdy je nutné s příslušnou osobou diskutovat nad dokumentem, kdy je potřeba např. něco nakreslit, a v dalších podobných případech. Zároveň nelze opomíjet ani skutečnost, že zdánlivě nepotřebné rozhovory mezi kolegy vedou k automatické výměně informací, k prohlubování znalostí a zvyšování pocitu sounáležitosti s firmou. Podle výzkumu provedeného jednou německou univerzitou telepráce funguje dobře, pokud pracovník tráví alespoň dva dny týdně ve firmě, ale i v takovém případě jsou nutné kontakty prostřednictvím telefonu nebo e-mailu, aby měl zaměstnanec pocit, že zůstává ve středu dění.

Pro zaměstnavatele může být při zavádění *home office* nevýhodou zejména vyšší administrativní zátěž při výpočtech různých pracovníprávních nároků zaměstnanců pracujících z domova. Zaměstnavatelé se rovněž často obávají ztráty kontroly nad pracovními výkony zaměstnance. Při práci z domova dále může být ztížena ochrana obchodního tajemství a důvěrných informací zaměstnavatele, což je další důvod, proč zaměstnavatelé zatím k zavádění *home office* přistupují spíše opatrně.

### **Právní rámec práce z domova**

Zákoníky práce obou právních ráďů se úpravě podmínek práce z domova věnují jen velice stručně. Základní zásadou je, že se na zaměstnance pracující z domova vztahují, ovšem až na několik výjimek, stejná pravidla jako na ostatní zaměstnance.

Hlavní rozdíl mezi pracovními podmínkami zaměstnanců vykonávajících práci z domova a zaměstnanců vykonávajících práci na pracovištích zaměstnavatele spočívá v tom, že zaměstnanci pracující v režimu *home office* si sami rozvrhují pracovní dobu a rozhodují o tom, kdy budou práci pro zaměstnavatele vykonávat. Neznamena to však úplnou libovůli těchto zaměstnanců. Zaměstnavatel bude téměř vždy vyžadovat dodání práce v určitých termínech, a tím nepřímo zaměstnanci určí alespoň všeobecný rámec pracovní doby. Vzhledem k tomu, že si zaměstnanci sami rozvrhují pracovní dobu a mohou si tak velice pružně naplánovat pracovní den se zohledněním svých osobních potřeb, nevztahují se na ně ustanovení zákoníku práce o prostojích nebo přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů.

Jednou ze základních zásad, jež je nutno při práci v režimu *home office* zachovávat a garantovat, je zásada rovného zacházení. Zaměstnavatel těmto zaměstnancům musí zajistit stejnou mzdu, stejný kariérní růst, přístup k vzdělávání atd. jako zaměstnancům pracujícím v sídle zaměstnavatele. Ve srovnání s běžnou pracovní smlouvou je odlišně vymezeno místo výkonu práce. V pracovní smlouvě zaměstnance vykonávajícího práci z domova se v pracovní smlouvě uvede, že zaměstnanec bude dohodnutou práci vykonávat doma (nejčastěji v místě svého bydliště), nebo případně na jiném vhodném místě.

Možnost zaměstnance flexibilně disponovat s rozvržením své pracovní doby se promítá například i do poskytování náhrady mzdy a příplatků za práci přesčas a o svátcích. Zaměstnavatel zaměstnanci vykonávajícímu práci z domova neproplácí práci přesčas ani práci o svátcích. Zaměstnanec pracující z domova zároveň nemá nárok ani na náhradní volno za práci přesčas. Obdobně mu nenáleží ani mzdové zvýhodnění za práci v noci nebo ve zdraví škodlivém pracovním prostředí. Na pracovní poměr zaměstnance vykonávajícího práci z domova se nevztahují ustanovení o rozvržení určené týdenní pracovní doby a o prostojích. Zároveň je u zaměstnanců vykonávajících práci z domova do značné míry omezeno i poskytování náhrady mzdy z důvodů důležitých osobních překážek v práci.

Podle slovenské právní úpravy zaměstnanci vykonávajícímu práci z domova nenáleží v případě důležitých osobních překážek v práci náhrada mzdy, s výjimkou úmrtí rodinného příslušníka. Český právní řád rozšiřuje okruh důležitých osobních překážek v práci, při jejichž výskytu je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy, o případ svatby nebo stěhování zaměstnance.

Nicméně skutečnost, že zaměstnavatel nemá povinnost platit výše uvedené příplatky či náhrady mzdy, neznamená, že je zaměstnancům vyplácet nemůže. Všechny tyto a podobné podmínky závisí na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Lze však doporučit, aby zaměstnavatel jejich poskytnutí nejdříve konzultoval se svým daňovým poradcem.

Pracovní poměr založený na principech *home office* proto vzhledem k výše uvedenému není vhodný pro zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru teprve krátce, jelikož nadřizený zaměstnanec zpravidla není schopen odpovědně vyhodnotit jejich osobnostní předpoklady pro tento druh práce. Stejně tak není vhodný pro čerstvé absolventy středních nebo vysokých škol, kteří doposud nemají osvojené základní pracovní návyky.

Pokud jde o odvodové povinnosti zaměstnavatele ve vztahu ke správě sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám, jsou stejné jako u běžného zaměstnance. V případě pracovní neschopnosti má zaměstnanec vykonávající práci z domova nárok i na stejné dávky.

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům pracujícím z domova stravování nebo poskytování finančního příspěvku na stravování pro případ, že nezajišťuje stravování ve formě *in natura*, nebo též pro případ, že zajištění stravování *in natura* by bylo v rozporu s povahou vykonávané práce, tedy mimo jiné v případě, kdy by zaměstnanec musel kvůli stravování docházet na běžné pracoviště u zaměstnavatele, jež je značně vzdálené. Právě přílišná vzdálenost místa výkonu práce, a samozřejmě s ní spojené neefektivní vynakládání času i prostředků je obvykle důvodem, který účastníky pracovněprávního vztahu vede k uzavření dohody o výkonu práce mimo toto pracoviště.

Je zajisté důležité upozornit na skutečnost, že má-li být konkrétní zaměstnanec považován za zaměstnance, jenž vykonává práci z domova, vyžaduje se, aby jeho domácí pracovní činnost byla trvalého charakteru, a neměla tedy pouze příležitostnou povahu, resp. povahu benefitu, jehož prostřednictvím zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům možnost jakéhosi volnějšího pracovního dne, kdy si mohou vedle plnění pracovních úkolů vyřizovat i své soukromé záležitosti.

V praxi je nanejvýš důležité věnovat při zavádění nebo umožnění režimu práce z domova zvýšenou pozornost všem specifikům daného zaměstnavatele. V případě pochybností, zda bylo ve společnosti vše správně sjednáno a na nic nebylo zapomenuto, doporučujeme obrátit se na odborníky, kteří mají s nastavením podmínek práce v režimu *home office* zkušenosti a pomohou nastavit pravidla jeho fungování přímo na míru. Zaměstnavatel tak bude mít jistotu, že při zavádění a uplatňování *home office* dodržuje všechny právní předpisy. Současně budou minimalizována případná rizika, která by mohla zaměstnavateli hrozit v případě nesprávného nastavení.

**Mgr. Veronika Plešková, LL.M.,**  
advokátka

**Mgr. Marianna Čarská,**  
advokátka

**Mgr. Alena Vajsová,**  
advokátní koncipientka

[Havel, Holásek & Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Týn 1049/3  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 895 911  
Fax: +420 224 895 980



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)