



## Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 2. část

Zdroj: shutterstock.com

**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<sup>[1]</sup> 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 druhé části jsou právní otázky vztahující se ke sjednání místa výkonu práce v kontextu práce z domova.

### Místo výkonu práce

Vzhledem k tomu, že ujednání zaměstnance a zaměstnavatele o možnosti výkonu práce z domova je ve své podstatě smluvní modifikace místa, kde bude práce zaměstnance vykonávána, je nutné v této souvislosti řešit řadu aspektů, které zákoník práce s úpravou místa výkonu práce spojuje.

Prvotní otázkou v této oblasti bude vyhodnocení, zda je, či není nutné s ohledem na sjednání home office smluvně upravit sjednané místo výkonu práce, jakožto jednu z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Zde bude primárně záležet na tom, jak široce bylo původní místo výkonu práce sjednáno. Pokud má být **plánované domácí pracoviště zaměstnance mimo původně sjednané místo výkonu práce**, mělo by být sjednané místo výkonu práce náležitě upraveno. V tomto směru se nabízí za účelem home office místo výkonu práce rozšířit, což zvýší i případnou flexibilitu při výběru konkrétního domácího pracoviště zaměstnance. Případně je možné zvolit i variantu, kdy je **sjednáno místo výkonu práce více**, např. na různé pracovní dny. Toto nastavení bude praktické zejména v případě, kdy je home office využíván pravidelně, např. každý pátek. V praxi pak často dochází i ke sjednání **alternativního místa výkonu práce** obecně „pro případ výkonu práce z domova“ s tím, že není předem pevně určeno, kdy k výkonu home office bude docházet. To je pak řešeno ad hoc, typicky na základě ústní či emailové dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Takovéto nastavení by se z pohledu formálního požadavku na písemné sjednání místa výkonu práce mohlo zdát jako problematické, ale v zájmu potřebné flexibility v oblasti home office lze uzavřít, že

takové nastavení je možné. V tomto směru by nebylo od věci, aby případná budoucí právní úprava takovouto možnost výslovně připustila.

S ohledem na výše uvedenou možnost širšího sjednání místa výkonu práce je **vhodné dojednat též pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad**. Pokud by k tomu nedošlo, v souladu s ustanovením § 34a ZP by se za pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad automaticky bralo místo, ve kterém nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

Pokud by plánované **domácí pracoviště zaměstnance bylo již v rámci dříve sjednaného místa výkonu práce** (např. v rozsahu jedné obce), není nutné místo výkonu práce v tomto směru dále upravovat. Neznamena to však, že by takováto situace opravňovala zaměstnavatele výkon práce z domova nařídit – k tomu viz první část tohoto stanoviska.

Právní úprava nijak nelimituje, **jaká konkrétní místa mohou být jako domácí pracoviště sjednána**. Zaměstnavatel může např. ve vnitřním předpise omezit okruh míst, ze kterých mohou zaměstnanci v rámci home office vykonávat práci. Následně bude na smluvních stranách, aby si tato místa (konkrétně či druhově) řádně definovaly. Typicky se bude jednat o samotné bydliště zaměstnance, ale může se jednat i o bydliště jeho rodinných příslušníků nebo další místa (např. rekreační objekty). Při tomto nastavení by měl zaměstnavatel dbát, aby při výběru konkrétního domácího pracoviště byly zajištěny např. podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále též jen „**BOZP**“) a ochrana důvěrných informací. Pro některé práce nebude vhodné pracoviště přístupné veřejnosti apod. (viz část devátá tohoto stanoviska).

Dalším typickým omezením, které lze doporučit a které je zaměstnavatel oprávněn nastavit, je **zákaz práce z domova v zahraničí** (s ohledem na možné nežádoucí dopady v oblasti daní a odvodů, resp. rozhodného práva). Zaměstnavatel proto není povinen vyhovět žádosti zaměstnance o práci z domova v zahraničí. Takový postup nemůže být posuzován jako porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci či diskriminace zahraničních zaměstnanců.

V každém případě však platí, že **zaměstnavatel musí mít vždy přehled o konkrétním místě, kde zaměstnanec v rámci home office práci vykonává**. I s ohledem na ustanovení § 37 odst. 1 písm. b) ZP, podle kterého má zaměstnavatel povinnost zaměstnance písemně informovat o bližším vymezení místa výkonu práce, je zjevné, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případě home office musí vždy dojít k potvrzení konkrétního místa, kde bude home office realizován. Tento princip je zásadní i s ohledem na povinnost zaměstnavatele zajišťovat BOZP ve vztahu k danému pracovišti (viz část čtvrtá tohoto stanoviska).

V případě, že zaměstnanec výše uvedená **omezení ohledně konkrétního místa výkonu práce** poruší a bude práci vykonávat v místě, které nebylo ze strany zaměstnavatele schváleno, bude se jednat o **porušení povinností ze strany zaměstnance**. To může být předmětem klasického disciplinárního řízení se zaměstnancem, případně důvodem pro ukončení dohody o home office ze strany zaměstnavatele (pokud byla tato možnost sjednána). Současně bude v takovém případě dán nárok zaměstnavatele na náhradu škody, která by v souvislosti s daným porušením povinností zaměstnavateli vznikla, a rovněž může být toto porušení důvodem pro částečné či úplné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za případný pracovní úraz, který by se na takovém neschváleném místě stal.

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](mailto: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.

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