



Odborný článek

Fenomén home office jako plnohodnotná forma výkonu práce

Aneta Rejchrtová

Autorka je absolventkou Právnické fakulty Univerzity Karlovy. Specializuje se na pracovní právo, ve své diplomové práci se věnovala problematice výběru uchazečů o zaměstnání, v rigorózní práci se pak zabývala zaměstnaneckými benefity v kontextu autonomie vůle v pracovněprávních vztazích. V současné době působí jako právnička Odborového svazu KOVO.

Abstrakt

Práce z domova, tzv. home office, je populární flexibilní formou výkonu práce. Dříve se jednalo především o zaměstnanecký benefit, ovšem kvůli pandemii covidu-19 byl home office využíván i z důvodu omezení šíření této nemoci a začalo ho využívat nebývalé množství zaměstnanců. I přesto je občas na home office nahlíženo s nedůvěrou. Tento článek se snaží upozornit na to, že i práce na home office splňuje znaky závislé práce a podmínky jejího výkonu a není nutné ji považovat za méněcennou.

Abstract

Working from home is popular flexible form of work. It was mainly an employee benefit, however, due to the covid-19 pandemic, the home office was also used to limit the spread of covid-19 and began to be used by an extraordinary number of employees. Nevertheless, some people are distrustful of home office. The article tries to show the home office meets the features of dependant work and the conditions of its performance. It also tries to show that the home office is not the inferior work.

Tzv. home office je v současné době věnováno více pozornosti než jindy. Charakterizujícím znakem oproti běžnému výkonu práce je fakt, že závislá práce je konaná na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele, v tomto případě konkrétně v domově zaměstnance. To umožňuje především pokrok techniky a home office je tak prakticky determinován pouze pro určité profese.

Možná kvůli četnému využívání možnosti home office v „době covidu“ se ale ozývají hlasy, že je práce vykonávaná z domova pouhou „*placenou dovolenou*“¹, nebo jsou vysloveny výroky, ze kterých *de facto* vyplývá, že práce konaná lidmi na home office není tak ceněná, jako práce konaná na pracovišti zaměstnavatele². Bohužel jsou takové výroky pronášeny (i) osobami, jejichž postavení není nevýznamné.

Jak to tedy s těmi home office je? Mají potenciál být (alespoň z právního pohledu) plnohodnotnou formou výkonu práce? Jak se liší práce konaná z domova od práce konané na pracovišti zaměstnavatele (kromě jiného pracoviště)? Na to se tento článek bude snažit nastínit odpověď, a to mj. pomocí uvedení specifík home office v návaznosti na vybrané znaky závislé práce a podmínky jejího výkonu. Za cíl tohoto článku tak lze považovat nejen připomenutí home office jako specifické formy výkonu práce, ale i poukázání na některé shody (popř. rozdíly) s prací konanou na pracovišti zaměstnavatele.

1. Povaha home office

Home office, homeworking, teleworking... Tyto názvy označují závislou práci, která není vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, nýbrž na jiném dohodnutém místě. Jistě by se dalo pohovořit o jejich rozdílnosti (například home office bývá chápán spíše jako občasná práce z domova, kdežto homeworking trvalá práce z domova³), ovšem tímto se tento článek nebude zabývat. Závislou práci tedy není nutné vykonávat pouze na pracovišti zaměstnavatele, ale je možné ji vykonávat i na jiném **dohodnutém** místě, aby zároveň byly naplněny podmínky výkonu závislé práce.⁴ Pojem home office pro účely tohoto článku je třeba chápat jako závislou práci konanou zaměstnancem pro zaměstnavatele z domova zaměstnance (i když je samozřejmě možné, aby bylo dohodnuto i jiné místo, než je domov zaměstnance; dále také jen „home office“ nebo „práce z domova“).

V případě home office se jedná o flexibilní formu výkonu práce.⁵ Zaměstnavatelé home office poskytovali jako jeden ze **zaměstnaneckých benefitů**, ovšem v současné „době covidové“ se ze zaměstnaneckého benefitu stala určitým způsobem jakási „znouzectnost“ a je pravděpodobně využíván i zaměstnanci, kteří by ho za normálních okolností nevyužívali. Vždyť i vláda v rámci protiepidemických opatření uvažovala o zavedení povinných home office, byť toto opatření nerealizovala, nýbrž home office doporučila tam, kde je to možné, kvůli snížení šíření onemocnění covid-19.⁶ Za velmi krátký časový úsek tak home office funguje u mnoha zaměstnavatelů v míře, v jaké doposud nikdy. Z nástroje mj. na sladování pracovního a rodinného života se stal také nástroj k řešení výkonu práce v době nepříznivé epidemiologické situace.

V zákoníku práce je home office upraven pouze v ust. § 317 zákoníku práce. Tato právní úprava se ale vztahuje jen na zaměstnance pracující z domova, kteří si pracovní dobu **sami rozvrhují**. Na zaměstnance pracující z domova v režimu ust. § 317 zákoníku práce se nevztahují všechna ustanovení zákoníku práce. Nemají tak nárok mj. např. na mzdu za práci přesčas nebo náhradu mzdy a příplatek za práci ve svátek.⁷ To lze chápat jako určité vyvážení možnosti zaměstnance rozvrhovat si pracovní dobu, ovšem v širších souvislostech se toto pravidlo může dostat do střetu se zásadou

úplatnosti práce.⁸ Co když zaměstnavatel zaměstnanci fakticky přiděluje takové množství práce, které zaměstnanec reálně nemůže stihnout vykonat, aniž by nepracoval přesčas?⁹ Nenařizuje tím *de facto* zaměstnavatel zaměstnanci práci přesčas, když musí počítat s tím, že ji nelze vykonat včas bez přesčasů? Zaměstnavatel může svůj souhlas s prací zaměstnance přesčas udělit i konkludentně, tudíž by se v takových případech mohlo jednat přinejmenším o práci přesčas se souhlasem zaměstnavatele, ne-li na jeho příkaz.¹⁰ Může zaměstnavatel rozvrhnout práci zaměstnanci pracujícímu v režimu ust. § 317 zákoníku práce, resp. nařídít mu práci přesčas (popř. souhlasit s prací přesčas) tímto způsobem? Může zaměstnavatel odměnit práci přesčas zaměstnance pracujícího v režimu § 317 zákoníku práce ze své vlastní vůle, nebo se má jednat ohledně ust. § 317 zákoníku práce o kogentní ustanovení? Zde bude velmi záležet i na smluvní úpravě home office mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ovšem zákoníkem práce upravený režim home office tak nelze shledávat za úplně dokonalý. Je rozdíl mezi prací přesčas kvůli liknavému pracovnímu tempu zaměstnance a mezi prací přesčas kvůli většímu množství práce.¹¹

Ust. § 317 zákoníku práce se nicméně neuplatní na všechny typy home office, a to ne na takové, při kterých si zaměstnanec **nemůže sám rozvrhovat pracovní dobu**. V souladu se zásadou autonomie vůle a smluvní volnosti v pracovním právu totiž takový home office je možný, i když není zákoníkem práce upravený. Lze tak rozlišovat mezi tzv. plnohodnotným a neplnohodnotným home office.¹² Nic ale nebrání tomu tyto dva typy home office kombinovat.¹³

Home office může být jakožto závislá práce vykonávaná na jiném dohodnutém místě mimo pracoviště zaměstnavatele sjednán pouze **dohodou** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato dohoda nemá zákonem výslovně předepsanou formu, ovšem je třeba respektovat ust. § 34 zákoníku práce ve spojení s ust. § 564 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „*občanský zákoník*“). Pokud tak místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě nezahrnuje prostor bydliště/domova zaměstnance, jedná se o změnu místa výkonu práce a dohoda o práci z domova by měla být písemná, nikoli ústní. Navíc písemně uzavřená dohoda i s konkrétními podmínkami práce z domova poskytuje oběma smluvním stranám větší míru jistoty.¹⁴ Nicméně je třeba zdůraznit, že práci z domova lze vykonávat pouze na základě shodné vůle zaměstnance i zaměstnavatele, nemůže být jednostranně nařízena zaměstnavatelem. Tímto jednostranným nařízením ze strany zaměstnavatele by totiž mohlo dojít k porušení několika ústavně chráněných hodnot – nedotknutelnosti soukromí, nedotknutelnosti obydlí, práva na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života a zákazu nucených prací.¹⁵ Proto lze práci z domova s konkrétním zaměstnancem v souladu s ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce pouze dohodnout. Nemělo by tak dojít ani k zavedení práce z domova vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou, nicméně vnitřní předpis a kolektivní smlouva mohou upravovat určité podmínky výkonu práce z domova.¹⁶ Zároveň tedy si ale ani zaměstnanec nemůže jednostranně vynutit výkon práce z domova např. z důvodu, že jeho bydliště/domov se nachází v prostoru místa výkonu práce. Zaměstnanec je povinen uposlechnout pokyny zaměstnavatele, aby vykonával práci na pracovišti v rámci sjednaného místa výkonu práce. Pokud se zaměstnanec nedostaví na zaměstnavatelem určené pracoviště v rámci sjednaného místa výkonu práce, jedná se o porušení povinností zaměstnance, které může vést např. až ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Tak ostatně konstatovala i judikatura v případě zaměstnankyně, která se jednostranně rozhodla vykonávat práci pouze z jednoho ze dvou sjednaných míst výkonu práce (ze svého trvalého bydliště), ačkoli tak činila v rozporu s pokyny zaměstnavatele.¹⁷

Na druhou stranu, pokud je home office sjednán, je třeba obezřetně posuzovat jeho zrušení

zaměstnavatelem. Zde bude opět záležet na rozsahu sjednaného místa výkonu práce (zda je místo výkonu práce sjednáno např. jako obec, nebo přímo jako adresa zaměstnancova bydliště/domova). Zajímavé je také uvědomit si, že kupříkladu distanční výuka studentů základních a středních škol nařízená z důvodu epidemiologické situace (zakazující osobní přítomnost žáků ve školách)¹⁸ automaticky neznamenala home office učitelů.

Práce z domova vykazuje naprosto shodné **znaky závislé práce**¹⁹ jako práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele a je vykonávána za podmínek stanovených dle ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce. Níže je ovšem třeba poukázat na určitá „problematická místa“ výkonu práce z domova.

2. Nadřízené postavení zaměstnavatele

I práce z domova je vykonávána **ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance**, potažmo **podle pokynů** zaměstnavatele.²⁰ Stále je to tak zaměstnavatel, který určuje (samozřejmě i v souladu s pracovní smlouvou a s dohodou o práci z domova), v jaké pracovní době bude práce vykonávána, jaké jsou pracovní úkoly a jejich termíny plnění, zaměstnavatel může zaměstnance vyslat i na pracovní cestu²¹ atd.

Zaměstnavatel uděluje zaměstnanci pokyny, jak má práci vykonávat, i když tak bude činit jinými prostředky než na svém pracovišti – zpravidla prostřednictvím telefonní komunikace, emailové komunikace, popř. prostřednictvím videohovorů. Zaměstnavatel **kontroluje** i výsledky zaměstnancovy práce²² a v případě nespokojenosti s těmito výsledky samozřejmě může zaměstnavatel učinit různá **opatření**, ať už se má jednat o ukončení poskytování home office (v souladu s dohodou o práci z domova), mzdová opatření (v podobě neudělení určitých odměn, prémiei apod.) nebo dokonce o rozvázání pracovního poměru.

Ačkoli je důležitá vysoká míra důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při práci z domova, neznamená to, že by zaměstnavatel ztratil možnost zaměstnance vést a určovat mu pracovní úkoly. Pokyny zaměstnavatele se mohou týkat i zabezpečení údajů, se kterými je zaměstnanec při práci z domova činný.

3. Osobní výkon práce

Práci z domova je zaměstnanec stále povinen vykonávat **osobně**, nemůže se nechat zastupovat nikým jiným, a to ani nikým z domácnosti.²³ Osobní kontakt se zaměstnavatelem, potažmo nadřízeným vedoucím zaměstnancem, stejně jako s ostatními zaměstnanci, je však upozaděn. Zaměstnanci na home office tak může hrozit **sociální izolace**, na což při úpravě home office myslí např. slovenský zákoník práce.²⁴ Na druhou stranu, díky úspoře času a práci z domova může zaměstnanec trávit více času např. se svou rodinou, což odpovídá trendu **work-life balance**, jemuž věnuje pozornost i Evropská unie²⁵.

Vzhledem k faktu, že i na pracovišti zaměstnavatele na zaměstnance působí různé rušivé, rozptylující vlivy, které jsou ale brány jako normální (vedou totiž k rozvíjení sociálních kontaktů s kolegy), nemusí mít zaměstnanec při práci z domova o mnoho více rozptýlenou pozornost než na pracovišti zaměstnavatele. Vše tak záleží na konkrétním nastavení zaměstnavatele se zaměstnancem

i zaměstnancově vnitřním nastavení i nastavení v domácnosti.

4. V pracovní době

Pokud si zaměstnanec nerozvrhuje **sám práci**²⁶, kterou vykonává z domova, je samozřejmě povinen vykonávat práci v **zaměstnavatelem rozvržené** pracovní době. To se nemusí dít přímo, ale i nepřímo, pokud zaměstnavatel stanoví, že zaměstnanec musí být „na příjmu“ v určitém časovém úseku a reagovat např. na případné emaily. V takovém případě by se mohlo jednat i o **pracovní pohotovost** (i když se objevují názory, že při práci z domova by měla být pracovní pohotovost držena v místě odlišném od bydliště zaměstnance²⁷). Lze si dle autorky článku představit, že bude pracovní pohotovost i při práci z domova držena v domově zaměstnance, neboť se bude jednat o jiné dohodnuté místo odlišné od pracoviště zaměstnavatele²⁸), ovšem z praktických důvodů se bude jednat spíše o výkon práce v pracovní době.

Velkou výhodou by pro zaměstnance pracujícího z domova, pokud si nerozvrhuje pracovní dobu sám, mohlo být **pružné rozvržení** pracovní doby, neboť by si zaměstnanec sám mohl alespoň v rámci volitelného úseku zvolit začátek a konec pracovní doby.²⁹ Přece jen se při home office pracovní a rodinný život podstatně prolíná a toto by mohlo být optimální řešení pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Pokud se zaměstnanec, který má neplnohodnotný home office, potřebuje věnovat soukromým záležitostem místo výkonu práce, existuje možnost **napracovat si** pracovní volno³⁰, které mu zaměstnavatel k tomuto účelu poskytne na jeho žádost (nedohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel jinak). I při plnohodnotném home office se v pracovní době, kterou si zaměstnanec sám rozvrhne, musí věnovat své práci. Pokud nestihne v jednom konkrétním dni vykonat dostatečné množství práce, je na něm, aby si rozvrhl tuto práci do ostatních dní, ale neznamená to, že by svou práci neměl odvést. Není tak důvod ani v tomto ohledu home office považovat za „placenou dovolenou“. Pokud by zaměstnanec nedodržoval pracovní dobu, jedná se o porušení jeho povinností³¹ a zaměstnavatel může rovněž přistoupit ke stejným opatřením, jako by zaměstnanec vykonával práci na pracovišti zaměstnavatele.

Pro zaměstnavatele budou pravděpodobně důležitější pracovní výsledky zaměstnance než striktní dodržování pracovní doby zaměstnancem. Nicméně zaměstnavatel je povinen vést též **evidenci pracovní doby**³², a jelikož zákoník práce nestanovuje žádnou výjimku (vždyť i u plnohodnotného home office se na zaměstnance nevztahuje mj. pouze právní úprava rozvržení pracovní doby, což jsou dle systematiky zákoníku práce pouze ust. §§ 81 – 87 zákoníku práce), je povinen tuto evidenci zaměstnavatel vést i ohledně zaměstnanců pracujících na home office, jak ostatně potvrzuje i judikatura.³³ Je totiž povinností zaměstnavatele mít přehled o zaměstnancem skutečně odpracované (denní) pracovní době.³⁴ Zaměstnavatel povinnost vést evidenci odpracované doby ohledně svých zaměstnanců pracujících na home office přirozeně nemůže plnit bez součinnosti těchto zaměstnanců.³⁵ Tu si nicméně může zajistit pomocí udílení pokynů zaměstnanci, které zaměstnanec musí respektovat.

Samozřejmostí by mělo být též dodržování přestávky na jídlo a oddech a bezpečnostních přestávek, nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny nebo nepřetržitého odpočinku v týdnu.³⁶

5. Na náklady zaměstnavatele

Stejně jako na pracovišti zaměstnavatele využívá zaměstnanec i při práci z domova různé nářadí, zařízení, předměty a zdroje, jako např. počítač, telefon, křeslo, elektrickou energii, své vlastní prostory, vytápění a další záležitosti. Dotyčné věci je povinen zaměstnavatel zaměstnanci zajistit a svěřit, popř. **nahradit** mu vzniklé **výdaje** související s výkonem práce z domova.³⁷ I při práci z domova zaměstnanec totiž vykonává práci na náklady zaměstnavatele.³⁸ K použití vlastních věcí zaměstnance by mělo i s ohledem na ust. § 265 odst. 3 zákoníku práce docházet ale pouze se souhlasem zaměstnavatele.³⁹ Souhlas nicméně může být udělen i konkludentně. Podmínky, způsob a výše poskytnutí náhrady za opotřebení vlastních věcí zaměstnance by měly být sjednány se zaměstnavatelem, stanoveny vnitřním předpisem nebo individuálně písemně určeny.⁴⁰ Není vyloučeno, aby náhrada zaměstnanci za použití jeho vlastních věcí byla poskytována paušální částkou⁴¹, což koresponduje s ust. § 190 odst. 1 zákoníku práce. Poskytování náhrad paušální částkou může napomoci ke snadnějšímu poskytování a využívání home office. Nicméně existuje např. i názor, konkrétně Generálního finančního ředitelství (dále také jen „GŘŘ“), že paušální částkou nelze nahradit kvůli daňovým souvislostem náklady na vytváření a udržování pracovních podmínek, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce z domova, jako jsou náklady ohledně vytápění pracovních prostor, využívání elektrické energie apod. Takové náklady by měly dle názoru GŘŘ být nahrazovány zaměstnavatelem dle prokázaných skutečných nákladů zaměstnance. Obecně má zaměstnavatel nahrazovat zaměstnanci pouze náklady, které „*prokazatelně vzniknou při výkonu práce*“.⁴² Nemožnost nahrazovat zaměstnanci ony náklady paušální částkou by mohla být pro zaměstnance a zaměstnavatele samozřejmě ztížením při výkonu práce na home office, nicméně stále se prozatím jedná (pouze) o názor GŘŘ, nikoli soudní praxi. Náhrada nákladů by zároveň dle GŘŘ neměla být součástí mzdy či platu.⁴³

Určité předměty nemohou být nijak nahrazovány finančním plněním, musí být vždy poskytnuty zaměstnavatelem zaměstnanci.⁴⁴

Povinnosti hradit výdaje související s výkonem práce z domova **nemůže** zaměstnanec zaměstnavatele vzhledem k ust. § 346c zákoníku práce **zprostit**.⁴⁵ Při neplnění této povinnosti se zaměstnavatel vystavuje riziku postihu ze strany inspekce práce.⁴⁶ Je nutné si ale uvědomit, že zaměstnavateli zároveň nevzniknou určité náklady na výkon práce na pracovišti tohoto zaměstnavatele, proto nelze považovat tyto náhrady výdajů za nespravedlivé vůči zaměstnavatelům.

6. Na odpovědnost zaměstnavatele

I při home office je to stále zaměstnavatel, na jehož odpovědnost je závislá práce vykonávána.⁴⁷ V případě home office se problematickou záležitostí stává oblast **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**. Zaměstnavatel by měl plnit i vůči zaměstnanci pracujícímu z domova všechny své povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále také jen „BOZP“), které pro něho vyplývají z právních předpisů.

To ale pro zaměstnavatele nemusí být jednoduché, neboť možnosti kontroly pracoviště zaměstnance pracujícího z domova jsou pro zaměstnavatele omezené, a to nejen z praktických důvodů. Pracoviště zaměstnance při práci z domova je totiž zároveň jeho **obydlím** a jako takové je chráněno před vnějšími zásahy.⁴⁸ Pokud tedy zaměstnanec dobrovolně nevpustí zaměstnavatele do svého obydlí, nemá zaměstnavatel možnost dostát svým povinnostem⁴⁹, neboť zákoník práce neobsahuje žádné

ustanovení, které by zaměstnavatele opravňovalo ke vstupu do zaměstnancova obydlí. Pokud je však již před uzavřením dohody o home office zřejmé, že zaměstnanec neplánuje vpustit zaměstnavatele do svého obydlí kvůli plnění jeho povinností v oblasti BOZP, nemusí zaměstnavatel vůbec na poskytování home office přistoupit.

Otázkou je, zda by nebylo možné nahradit fyzické seznámení zaměstnavatele s pracovním prostředím zaměstnance zaměstnancovým čestným prohlášením a zda je taková kontrola vůbec nutná – když takové obydlí je vhodné k bydlení, je zde velký předpoklad, že bude vhodné i k práci.⁵⁰ Ovšem být to tak nemusí, neboť pro určitý druh práce je důležité adekvátní vybavení, jako jsou například ergonomické křeslo a stůl, které budou vyhovovat dlouhému sezení apod., což souvisí i s vyhodnocením **rizik pracovního prostředí**.⁵¹ Pokud takovým vybavením domov zaměstnance nedisponuje a zaměstnanec i zaměstnavatel se shodli na výkonu práce z domova, měl by zaměstnavatel zajistit zaměstnanci vhodné pracovní prostředky a svěřit mu je.

Každopádně je ale třeba vnímat specifika pracoviště při práci z domova. Vzhledem k definici pracoviště jakožto „*místa, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě*“⁵² by měl být i domov zaměstnance při práci z domova považován za pracoviště, i když ne přímo pracoviště zaměstnavatele⁵³. Hodí se uvést, že např. i při pracovní cestě zaměstnavatel nekontroluje bezpečnost prostor, ve kterých má probíhat účel této pracovní cesty, např. konference. Jednoduše to není v jeho silách a byl by to nepřiměřený požadavek. Proto by bylo *de lege ferenda* vhodné rozlišovat také mezi povinnostmi zaměstnavatelů ohledně pracovišť těchto zaměstnavatelů, jejichž podobu a bezpečnost mohou snadno ovlivnit, a ohledně pracovišť zaměstnanců ve smyslu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Poněkud složitá se může jevit i problematika **pracovních úrazů** zaměstnanců pracujících z domova. Nemusí být totiž zcela jasné, zda se jedná o úraz pracovní, či nikoli, když se leckdy mohou časové úseky výkonu práce prolínat s časovými úseky různých přestávek v práci apod. (obzvláště při plnohodnotném home office). Dokázat, že se jedná o pracovní úraz, pak může být pro zaměstnance obtížné, protože jediným důkazem takového zaměstnance bude v mnoha případech pouze jeho výpověď, nikoli např. svědecká výpověď některého ze spoluzaměstnanců jako by tomu mohlo být, pokud by se pracovní úraz stal na pracovišti zaměstnavatele.⁵⁴ Zaměstnanci pracující z domova jsou tak z určitého úhlu pohledu v nevýhodnějším postavení než zaměstnanci pracující na pracovišti zaměstnavatele. Je tak více než na místě, aby zaměstnavatel např. určil zaměstnanci, popř. se zaměstnancem sjednal, v jakých prostorech se má při výkonu práce nacházet, popř. zaměstnanci zakázal určité činnosti konat v pracovní době apod. Jinak ale i zde platí obecná právní úprava pracovních úrazů obsažená v zákoníku práce.

7. Odměňování

V ust. § 317 zákoníku práce lze nalézt odchylku ohledně odměňování zaměstnanců při práci z domova. Zaměstnanec, který pracuje z domova a sám si rozvrhuje pracovní dobu, tak nemá nárok na určitá plnění od zaměstnavatele spjatá s určitými skutečnostmi, na která by měl nárok, pokud by pracoval na pracovišti zaměstnavatele a tyto skutečnosti se staly.⁵⁵ To ale tedy platí pouze pro plnohodnotný home office. Při neplnohodnotném home office zaměstnavatel musí poskytovat i plnění, která by při uplatnění ust. § 317 zákoníku práce poskytovat nemusel.

Výkon práce z domova by neměl zaměstnancům znemožnit využívání různých zaměstnaneckých benefitů. Ačkoli přirozeně zaměstnanec prací z domova přijde kvůli povaze výkonu takové práce o určité zaměstnanecké benefity, jako je například občerstvení na pracovišti, tak na ostatní zaměstnanecké benefity nemůže ztratit nárok jen proto, že pracuje z domova. Podle zásady **rovného zacházení**⁵⁶ mají mít nárok zaměstnanci pracující z domova např. na případné prémie, odměny nebo příspěvky zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření stejně jako zaměstnanci pracující z pracoviště zaměstnavatele. Samozřejmě zaměstnavatel může stanovit různé podmínky poskytování těchto nadstandardních plnění, ale tyto podmínky by neměly z poskytování těchto plnění automaticky vylučovat zaměstnance pouze z důvodu práce na home office. Stejně tak **stravenky** – pokud je zaměstnavatel poskytuje všem zaměstnancům na základě zaměstnancem denně odpracovaných hodin, je povinen je poskytovat i zaměstnancům pracujícím z domova. Pro zaměstnavatele je podstatná možnost daňové uznatelnosti výdajů (nákladů) při poskytování stravenek – v této souvislosti je důležitá podmínka přítomnosti zaměstnance v práci během stanovené směny alespoň 3 hodiny.⁵⁷ Bohužel z dikce zákona o daních z příjmů není tak úplně jasné, zda se pro zaměstnavatele jedná o daňově uznatelný výdaj (náklad) i při plnohodnotném home office (protože směna není stanovena zaměstnavatelem), ale bylo by logické, aby tomu tak bylo, neboť podstatná by měla být přítomnost zaměstnance v práci (ve smyslu odpracování) alespoň 3 hodin.⁵⁸ Bohužel nelze zaručit, že se nebudou objevovat i rozdílné názory.⁵⁹

Ještě lze poznamenat, že by z důvodu dodržení zásady rovného zacházení se zaměstnanci neměl být home office poskytován pouze některým zaměstnancům, pokud o něho má zájem více zaměstnanců a zároveň se nachází ve stejné či podobné situaci (například z důvodů sladění rodinného a pracovního života, pracovních výsledků atd.).⁶⁰

Závěr

Jak bylo výše popsáno, práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele z domova vykazuje stejné znaky závislé práce jako závislá práce konaná z pracoviště zaměstnavatele a též je konána za podmínek výkonu závislé práce uvedených v zákoníku práce (až na výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, neboť se jedná o jiné dohodnuté místo). Samozřejmě existují určitá specifika spjatá s prací z domova, která není při výkonu práce z pracoviště zaměstnavatele nutné řešit, jako je např. náhrada výdajů zaměstnance souvisejících s prací z domova. V mnohém se ale práce z domova neliší od práce konané z pracoviště zaměstnavatele – stále existuje povinnost vést evidenci pracovní doby, poskytovat příslušné zaměstnanecké benefity atd.

Je jisté, že home office bude i do budoucna důležitou formou výkonu práce. Otázka je, nakolik by případná detailnější právní úprava této oblasti byla ku prospěchu věci. Důležité by bylo, aby případná novela zákoníku práce zaměstnanci a zaměstnavateli příliš (i administrativně) neztížila využívání této formy výkonu práce. Již nyní je vidět, že i když existující speciální úprava práce z domova není obsáhlá, je práce z domova v rámci celé systematiky zákoníku práce řešena docela dostatečně (navíc s připočtením judikatury apod.). Na druhou stranu, to, jak je home office nyní zakotven v ust. § 317 zákoníku práce, není dokonalé. Navíc k pracovněprávním souvislostem home office přistupují i jiné souvislosti, například daňové, proto by nebylo od věci home office učinit více transparentním, například co se náhrady nákladů zaměstnance souvisejících s home office týče.

Samozřejmě home office není vhodný pro každého zaměstnance, zaměstnavatel ale stále i vůči zaměstnancům pracujícím z domova může využít svých oprávnění např. udílením pokynů zaměstnanci nebo při kontrole výkonu práce (i když tak bude činit prostřednictvím prostředků komunikace na dálku), může činit příslušná opatření v případě nespokojenosti s pracovními výsledky zaměstnance, popř. home office se zaměstnancem nemusí vůbec sjednat. Rozhodně ale pro zaměstnance práce z domova neznamená pracovní volno a měla by být považována za rovnocennou formu výkonu práce k výkonu práce z pracoviště zaměstnavatele. Je tak v první řadě důležité, aby se změnilo i vnímání společnosti ohledně této formy výkonu práce. Také je důležité, aby postavení zaměstnance i zaměstnavatele bylo předvídatelné, co se jejich práv a povinností při práci z domova týče, čemuž by změna právní úpravy teoreticky mohla pomoci.

V současné době existuje návrh skupiny poslanců novely zákoníku práce, který má navrhované datum účinnosti dokonce už 1. 7. 2021.⁶¹ Tato novela by mohla zavést mj. možnost výpovědi dohody o home office včetně jejích podmínek a výpovědní doby, možnost zaměstnavatele nařídít práci z domova, povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti o home office zaměstnance spadajícího do skupiny zaměstnanců uvedených v ust. §§ 237–241 (nebrání-li tomu vážné provozní důvody či povaha vykonávané práce) atd. Také se pamatuje na povinnost nahradit náklady zaměstnance související s prací z domova a nutnost ochrany dat, s kterými zaměstnanec pracuje. Ustanovení zákoníku práce o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se mají použít přiměřeně, zároveň ale má zaměstnavatel mít možnost provést šetření za účelem objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu při práci zaměstnance z domova. Stanovisko vlády je však k této novele nesouhlasné.⁶² I tak ale bude zajímavé sledovat, jak se problematika home office bude vyvíjet.

Zaujal Vás tento článek?

Tímto to končit nemusí. Článek najdete ve webové podobě na:

<https://www.iurium.cz/2021/06/04/fenomen-home-office/>

Zapojte se do diskuze. Jakýkoli názor, kritika, nápad či podnět je zde vítán.

Seznam poznámek pod čarou

- 1 BIDRMANOVÁ, Markéta. Dlouhý: Dávám lockdownu maximálně měsíc. Společnost je neskutečně nervózní. *seznamzpravy.cz*, publikováno dne 4.2.2021, citováno dne 23.3.2021. Dostupné online na: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/dlouhy-lide-povazuji-home-office-za-dovolenou-musime-rozvolnit-140653>.
- 2 Vystrčil: Část mzdy lidí na home office by mohla jít potřebnějším. *ceskenoviny.cz*, publikováno dne 28.2.2021, citováno dne 23.3.2021. Dostupné online na: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/vystrcil-cast-mzdy-lidi-na-home-office-by-mohla-jit-potrebnejsim/2002346>.
- 3 ONDRÁČKOVÁ, Kamila a RYBOVÁ, Romana. Homeoffice a homeworking: výhody a nevýhody. *finexpert.e15.cz*, publikováno 11.3.2016, citováno dne 8.9.2019. Dostupné online na: <https://finexpert.e15.cz/homeoffice-a-homeworking-vyhody-a-nevyhody>.
- 4 Ust. § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).
- 5 HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. In PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 78-79.
- 6 Vláda vyzvala k práci z domova, povinnost ale neuložila. *ceskenoviny.cz*, publikováno dne 5.3.2021, citováno dne 23.3.2021. Dostupné online na: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/vlada-bude-jednat-o-testovani-na-uradech-ci-praci-z-domova/2004596>.
- 7 Více viz ust. § 317 zákoníku práce.
- 8 GREGOROVÁ, Zdeňka. Liberalizace pracovního práva a řízení zaměstnance zaměstnavatelem. In GALVAS, Milan a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 132-133.
- 9 ŠTEFKO, Martin. § 317. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1257.
- 10 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 4166/2015.
- 11 Více např. REJCHRTOVÁ, Aneta. *Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem jako projev autonomie vůle v pracovněprávních vztazích*. Rigorózní práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2019, s. 71-77. Citováno dne 24.4.2021. Dostupné online na: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/220681/52871595/?q=%7B%22searchform%22:%22zam%5Cu011bstnaneck%5Cu00e9+benefity+rejchrtov%5Cu00e1%22,%22searchform%22:%22Vyhledat%22,%22PNzppSearchListbasic%22:%221%22%7D&lang=cs>.
- 12 BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Obrana pracovního práva The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi*, CSc. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2020, s. 166-168.

13 SCHMIED, Zdeněk. Komentář k § 317 ZP. In HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. akt. Vydání. Olomou: ANAG, 2018, s. 659.

14 Viz např. BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Obrana pracovního práva The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2020, s. 163-164.

15 Čl. 7–12 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů; jak ostatně uvádí i nesouhlasné stanovisko vlády k návrhu novely zákoníku práce – Sněmovní tisk č. 1167/1, Stanovisko vlády k tisku 1167/0, citováno dne 22.4.2021. Dostupné online na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=1167&ct1=1>.

16 Viz také např. BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Obrana pracovního práva The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2020, s. 163.

17 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.7.2016, sp. zn. 21 Cdo 2680/2015.

18 V současné době viz např. Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j.: MZDR 14600/2021-2/MIN/KAN, ze dne 12.4.2021, dostupné online na: <https://koronavirus.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/04/Mimoradne-opatreni-omezeni-provozu-skol-a-skolskych-zarizeni-s-ucinnosti-od-19-4-2021-do-odvolani.pdf>.

19 Ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce.

20 Ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce.

21 Zde je ale třeba mít na paměti § 240 zákoníku práce více než jindy, jelikož home office je často využíván za účelem tzv. work-life balance.

22 Ust. § 302 písm. a) zákoníku práce.

23 Ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce.

24 Ust. § 52 odst. 8 písm. e) zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

25 Viz např. směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

26 Ust. § 317 zákoníku práce.

27 Pracovní pohotovost. *Odbory.info*, publikováno dne 20.7.2017, citováno dne 1.4.2021. Dostupné online na: <https://www.odborny.info/obsah/30/pracovni-pohotovost/19683>.

28 Ust. § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce.

29 Ust. § 85 zákoníku práce.

30 Ust. § 348 odst. 1 písm. a) ve spojení s ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

31 Ust. § 301 písm. b) zákoníku práce.

32 Ust. § 96 odst. 1 zákoníku práce.

33 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31.1.2017, sp. zn. 4 Ads 244/2016.

34 Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 14. května 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) proti Deutsche Bank SAE, věc C-55/18.

35 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004

36 Ust. §§ 88 a násl. zákoníku práce.

37 Ust. § 151 zákoníku práce.

38 Ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce.

39 BOGNÁROVÁ, Věry. § 190. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 795.

40 Ust. § 190 zákoníku práce.

41 Viz např. BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Obrana pracovního práva The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2020, s. 161.

42 Příspěvek č. 546/26.06.19 Daňové souvislosti práce z domova (home office). In *Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20.11.2019*. Generální finanční ředitelství, 2019, s. 4-9. Citováno dne 25.4.2021. Dostupné online na: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf.

43 Příspěvek č. 546/26.06.19 Daňové souvislosti práce z domova (home office). In *Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20.11.2019*. Generální finanční ředitelství, 2019, s. 5. Citováno dne 25.4.2021. Dostupné online na: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf.

44 Viz ust. § 104 odst. 5 zákoníku práce.

45 BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Obrana pracovního práva The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2020, s. 159-160.

46 Ust. § 14 a § 27 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

47 Ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce.

48 Čl. 12 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

49 Viz např. ust. § 102 odst. 3 zákoníku práce.

50 TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In PICHRT,

Jan a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 150-151.

51 Ust. § 102 zákoníku práce.

52 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.11.2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

53 Viz formulace ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce.

54 TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 151-153.

55 Viz ust. § 317 zákoníku práce.

56 Ust. § 1a odst. 1 písm. c) a e) zákoníku práce ve spojení s ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce.

57 Ust. § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon o daních z příjmů“)

58 ŠTEFKO, Martin. Práce z domova podle české úpravy pro zaměstnavatele s daňově uznatelným nárokem na stravenky. *Právní rozhledy*, 22/2020, s. 791, citováno dne 9.4.2021. Dostupné online na: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7gizf6427g44tc>.

59 Viz např. Příspěvek č. 546/26.06.19 Daňové souvislosti práce z domova (home office). In *Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20.11.2019*. Generální finanční ředitelství, 2019, s. 10-11. Citováno dne 25.4.2021. Dostupné online na: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf.

60 Ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce.

61 Sněmovní tisk č. 1167/0, Návrh novely zákoníku práce, citováno dne 22.4.2021. Dostupné online na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=1167&CT1=0>.

62 Sněmovní tisk č. 1167/1, Stanovisko vlády k tisku 1167/0, citováno dne 22.4.2021. Dostupné online na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=1167&ct1=1>.