



Platforma Rozumné právo: Zákoník práce by měl obsahovat regulaci práce z domova

V Praze 8. července 2020 – Již před pandemií nemoci Covid-19 byl výkon práce z domova (tzv. homeworking) stále častějším způsobem výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, v řadě případů i oblíbeným benefitem, na který zaměstnavatelé lákali nové zaměstnance. V mnoha případech bylo motivací zaměstnavatele umožnit výkon práce z domova za účelem úspory času zaměstnance dojížděním, zároveň však homeworking například umožnil výkon práce zaměstnancům, kteří by jinak museli čerpat rodičovskou dovolenou. Homeworking jim umožnil dřívější návrat do zaměstnání za přijatelných podmínek. Koronavirová krize následně z práce z domova vytvořila na téměř tři měsíce „pracovní standard“. Členové platformy Rozumné právo mají za to, že institut homeworkingu má v zákoníku práce sice oporu, ta však není zcela dostatečná. Zároveň, s ohledem na to, že hlavním účelem domova (na rozdíl od pracoviště) není výkon práce, nelze se nadále spoléhat pouze na existující úpravu, nýbrž pro práci z domova je třeba nastavit vhodná pravidla, která budou přijatelná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Členové platformy Rozumné právo navrhují, aby pravidla byla z velké části dispozitivní a pouze nejdůležitější aspekty měly formu kogentní úpravy. Cílem je odstranění bariér pro efektivní homeworking tam, kde jej chtějí využívat zaměstnavatelé i zaměstnanci.

Doporučení:

- úprava práce z domova by měla nadále zůstat zejména záležitostí dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem;
 - pracovní právo by mělo reagovat na některé aspekty práce z domova, a to zčásti kogentní, převážně však flexibilnější dispozitivní právní úpravou;
 - zákoník práce by měl upravovat možnost některých zaměstnanců požádat o výkon práce z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele, upřesnit rozsah povinností zaměstnavatele a zaměstnavatele na úseku BOZP a stanovit pravidla pro náhradu výdajů, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce z domova.
1. Ačkoliv práce z domova není v České republice dosud standardem, ze statistiky¹ jednoznačně vyplývá, že obliba homeworkingu postupně stoupá. Zatímco v roce 2008 vykonávalo práci z domova pravidelně 2,6 % českých zaměstnanců, v roce 2019 činil poměr těchto zaměstnanců již 4,6 %. Podobný vzrůstající trend lze sledovat v celé Evropské unii, přičemž v některých zemích (Nizozemsko, Finsko, Lucembursko) pracuje z domova pravidelně více než desetina zaměstnanců.
 2. I občasná práce z domova (zejména ve formě zaměstnaneckého benefitu) je stále více populárnější. Zatímco v roce 2008 pracovalo v České republice občasně 3,9 % zaměstnanců, v roce 2019 mělo tuto možnost již 5,4 % zaměstnanců. V celoevropském srovnání je občasný homeworking nejpoblárnější ve Švédsku², kde částečně z domova pracuje takřka třetina zaměstnanců.

¹ Eurostat: Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status. Dostupné zde: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>.

² Ibid.



3. Přísná opatření pro omezení volného pohybu a sociálního kontaktu doprovázející pandemii nemoci Covid-19 nastolila režim práce z domova pro drtivou většinu tzv. *white collar workers*, tedy zaměstnanců jinak pracujících v kancelářích. Podle mnohých prognóz tak natrvalo změnila pracovní trh, na kterém bude stále vzrůstat právě výkon práce z domova.³ Zároveň některé průzkumy ukazují, že poklesla efektivita práce.⁴ Čas ukáže, zda pokles efektivity byl z důvodu *homeworkingu*, nebo zda v něm hrál roli i pokles poptávky po službách příslušných zaměstnavatelů. Dominující práce z domova i včetně případného souvisejícího poklesu efektivity je důvodem, proč je třeba pro *homeworking* nastavit pravidla.
4. **Současná právní úprava však práci z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele prakticky opomíjí.** Zákoník práce toliko obsahuje ustanovení týkající se tzv. domácích zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.⁵ Mluvíme-li však o *homeworkingu* jakožto alternativě k výkonu práce na pracovišti, ve většině případů má zaměstnavatel zájem na tom, aby pracovní dobu zaměstnanci rozvrhoval i při výkonu práce z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele. **Režim tzv. domácích zaměstnanců tudíž obecně není pro účely *homeworkingu* vhodný.**
5. Alespoň částečnou legislativní úpravou *homeworkingu* či *teleworkingu* disponují ze států Evropské unie Belgie, Francie, Itálie, Polsko, Portugalsko a Rumunsko. Mezi nejčastěji upravované aspekty patří povinnost zvláštní písemné dohody, povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady, povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci přesčasy, právo zaměstnance na tzv. odpojení, odpovědnost zaměstnavatele za bezpečnost zaměstnance a povinnost zaměstnance umožnit zaměstnavateli návštěvu. Ve Francii je zaměstnavatel povinen režim práce z domova notifikovat inspektorátu práce. V Polsku je pak zaměstnavatel dokonce povinen vyhovět žádosti některých zaměstnanců (požívajících speciální ochranu) o výkon práce z domova.
6. **Podle názoru členů platformy Rozumné právo je třeba na vzrůstající potřebu a zároveň oblibu práce z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele reagovat a vyjasnit některé sporné otázky, které v souvislosti s ní vyvstávají.** Na druhou stranu je však žádoucí, aby případné legislativní uchopení účastníky pracovněprávního vztahu příliš neomezovalo a nevytvářelo další regulaci v případech, kde lze využít stávající úprava. V opačném případě by totiž mohlo dojít k tomu, že tento institut nebude využíván z důvodu jeho přílišné regulace.
7. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), by měl stanovit jednoduchá pravidla pro možnost zaměstnance vykonávat práci z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele **na základě**

³ Srov. např. následující články v médiích:

- <https://archiv.ihned.cz/c1-66778380-neni-treba-se-vzdy-schazet-home-office-se-osvedcil-firmam-staci-mene-kancelari>,
- <https://echo24.cz/a/SBcgC/koronavirus-zmenil-pristup-k-home-office-pri-praci-z-domova-ale-lidem-chybi-socialni-kontakt>,
- <https://www.novinky.cz/finance/clanek/pandemie-zmenila-pracovni-trh-40325652>.

⁴ <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/analyza-prace-z-domova-prinesla-az-tretinovy-pokles-produkti/r~78ed5cb694f611eab115ac1f6b220ee8/>

⁵ § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění („zákoník práce“).



dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Sjednaný režim práce z domova by přitom mělo být možné ukončit, aniž by tím byla dotčena existence pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

8. S ohledem na zvýšenou potřebu flexibilnějšího pracovního režimu určitých typů zaměstnanců by Zaměstnavatel měl mít **povinnost vyhovět – v rozumném rozsahu - žádosti zaměstnanců požívajících speciální ochranu dle § 241 odst. 2 zákoníku práce** (zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 7 let⁶, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV), **kterí mají dle stávající právní úpravy nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, o práci z domova, ovšem nebrání-li tomu vážné provozní důvody.**
9. Již dle stávající právní úpravy má zaměstnavatel povinnost nahradit zaměstnanci výdaje, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce.⁷ Toto pravidlo lze použít jako základ pro náhradu nákladů vzniklých při výkonu práce z domova. V úvahu připadá jak **náhrada reálných nákladů** (např. na základě zjištění poměru zvýšených nákladů vydělením celkového počtu hodin v měsíci počtem odpracovaných hodin), tak **náhrada paušální** (podobně jako to zákoník práce činí např. u stravného při pracovní cestě⁸). Členové platformy Rozumné právo navrhují zvolit cestu náhrady paušální s tím, že částku paušálu lze doprovodit systémem koeficientů, které mohou například zohlednit rozdíl mezi prací z domova jako způsobem výkonu práce a homeworkingem jako dočasným benefitem. U některých zaměstnanců (např. vedoucí zaměstnanci) lze uvažovat i o tom, že náhrada nákladů už bude součástí mzdy za provedenou práci.
10. Stěžejní problematikou výkonu práce z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele je **bezpečnost a ochrana zdraví při práci („BOZP“)**. Zaměstnavatel nemá nástroje, pomocí kterých by mohl povinnosti zaměstnance na úseku BOZP kontrolovat a vynucovat. Zakotvení práva zaměstnavatele na vstup do bydliště zaměstnance (jak je tomu například v Itálii či Rumunsku) není vhodné, neboť neproporcionálně zasahuje do práva zaměstnance na ochranu soukromí⁹ a ochranu obydlí.¹⁰ Jako vhodnější se jeví **sjednat podmínky výkonu práce z domova v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž tato dohoda může odkázat na „technické“ podmínky výkonu práce z domova stanovené zaměstnavatelem např. v závazném pokynu zaměstnavatele nebo interní směrnici.** Povinností zaměstnavatele by pak bylo zpravidla poskytnout vhodné zařízení k výkonu práce z domova a povinností zaměstnance upravit místo výkonu práce tak, aby bylo vyhovující a v tomto stavu jej udržovat. Systém BOZP zřejmě nebude možné do oblasti práce z domova plně „překlopit“, ale lze se inspirovat nejdůležitějšími zásadami pro bezpečný výkon práce.

⁶ Dle našeho názoru je pro účely homeworkingu věková hranice 15 let až příliš velkorysá. Odkaz volíme pro navázání právě na již existující ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, které těmto zaměstnancům umožňuje „vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby“, ale zároveň pro účely homeworkingu navrhuje snížit hranici na 7 let (nejpozdější nástup do školy).

⁷ § 151 zákoníku práce.

⁸ § 163 zákoníku práce.

⁹ čl. 10 odst. 2 Listiny základních práv a svobod a čl. 8 Úmluvy ochrany lidských práv a základních svobod.

¹⁰ čl. 12 Listiny základních práv a svobod.



11. V případě pracovního úrazu by pak zaměstnavatel měl mít možnost **se zprostit povinnosti nahradit újmu zaměstnanci**, prokáže-li, že zaměstnanec nedodržoval dohodnuté podmínky, a pokud by je dodržoval, k pracovnímu úrazu by nedošlo. Tato úprava by tak mohla být speciální ve vztahu k obecným podmínkám liberace zaměstnavatele. Zaměstnavatel se totiž dle stávající právní úpravy zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela pouze tehdy, prokáže-li, že vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.¹¹ **Právě onu povinnost kontroly není možné po zaměstnavateli požadovat a u zaměstnanců vymáhat, pracují-li z domova.**
12. Pro případ stálého způsobu výkonu práce prostřednictvím homeworkingu by zaměstnavatel měl být povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele **nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci.**
13. Legislativní úprava práce z domova by se naopak neměla dotknout úpravy **rozvržení pracovní doby a přesčasů.** I v případě výkonu práce z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele by se uplatila stávající úprava zákoníku práce, pro zaměstnance by nadále platila povinnost konat pro zaměstnavatele práci v jím rozvržené pracovní době. Zaměstnavatel by byl naopak vázán stávajícími pravidly pro výkon práce přesčas.
14. Problematickou otázkou je rovněž určení pravidelného pracoviště pro účely poskytování cestovních náhrad zaměstnanci.¹² Může totiž docházet k situacím, kdy zaměstnanec bude vyrážet na pracovní cestu jak z pracoviště zaměstnavatele, tak z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele. I v tomto případě však lze doporučit setrvání na stávající právní úpravě, dle které platí, že **je-li místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.**¹³
15. Členové platformy Rozumné právo jsou připraveni poskytnout veřejným institucím svou součinnost a expertízu za účelem nalezení rozumného přístupu k legislativnímu uchopení práce z domova v rámci zákoníku práce a vyvážení vzájemných práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Schvalování tohoto stanoviska se neúčastnili Petr Bezouška a Marie Brejchová.

Co je názorová platforma Rozumné právo?

Názorová platforma Rozumné právo je nezávislá expertní skupina právníků působících v nejrůznějších oborech práva v praxi i v akademii. Jejím cílem je poskytnout vládě, parlamentu a dalším veřejným institucím odbornou oponenturu návrhů zákonů a dalších regulačních opatření a zároveň sloužit jako rezervoár podnětů pro jejich racionální implementaci v tuzemských podmínkách. Platforma Rozumné právo není spojena s žádnou politickou stranou nebo hnutím, obchodní společností nebo jinou institucí a všichni její členové vykonávají svou činnost

¹¹ § 270 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

¹² § 151 až § 172 zákoníku práce.

¹³ § 34a zákoníku práce.



bez nároku na honorář nebo jinou odměnu. Stanoviska publikovaná na platformě Rozumné právo nejsou stanovisky organizací, v nichž členové názorové platformy působí.

Členové názorové platformy Rozumné právo k 8. červenci 2020

- Petr Bezouška, občanské právo
- Václav Bílý, finanční právo
- Marie Brejchová, prezidentka Unie podnikových právníků
- Petr Bříza, mezinárodní právo soukromé
- Hana Gawlasová, pracovní právo a právo elektronických komunikací
- Tomáš Gřivna, trestní právo
- Adéla Havlová, právo veřejných zakázek
- Jan Lasák, obchodní právo
- Robert Neruda, právo hospodářské soutěže
- Petra Nováková, daňové právo
- Tomáš Richter, insolvenční právo
- Markéta Selucká, soukromé právo a ochrana spotřebitelů
- Ladislav Smejkal, pracovní právo a compliance
- Ondřej Trubač, daňové právo
- Jan Wintr, ústavní právo

K řešení dílčích otázek mohou být přizváni další odborníci z různých, i neprávnických oblastí.

Web: www.rozumnepravo.cz

LinkedIn: [Rozumné právo](#)

Twitter: [@RozumneP](#)

Kontakt pro média: Klára Donathová, tajemnik@rozumnepravo.cz