



# VYBRANÉ ASPEKTY VÝKONU PRÁCE Z DOMOVA

## SOME ASPECTS OF WORK FROM HOME

MIMRA, M. & SKŘEHOT, P. A.

### **Abstrakt:**

*Tento článek poukazuje na stávající problémy spojené s výkonem práce z domova. Přináší doporučení pro zaměstnavatele, na která by měl pamatovat při uzavírání dohody o výkonu práce z domova. Jedná se především o specifikaci místa výkonu práce, rozvržení pracovní směny, náhradu nákladů za využití vlastních pracovních prostředků a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V článku jsou nastíněny změny, které přináší novelizace zákoníku práce.*

### **Abstract:**

*This article points out the existing problems associated with work from home. It provides recommendations for employers to consider when entering into a work-from-home contract. Particular attention should be paid to the determination of the place of work, the scheduling of work shifts, the reimbursement of costs for the use of own work equipment and the guarantee of safety and health protection at the workplace. This paper outlines the changes brought about by the amendments to the Labour Code.*

### **Klíčová slova:**

*výkon práce z domova, zaměstnanec, zákoník práce, náklady*

### **Key words:**

*Work from home, employee, employer, Labour Code, costs*

## Úvod

Práce z domova umožňuje snáze dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a osobním životem (work-life balance). Zaměstnanec si může práci rozvrhnout podle svých potřeb a s ohledem na to, kdy dosahuje lepších pracovních výkonů (např. ráno nebo večer). Zákoník práce nevyklučuje možnost, aby zaměstnanec některé dny pracoval na pracovišti zaměstnavatele a jiné dny v místě svého bydliště, avšak podrobnější úprava výkonu takovéto práce chybí. Podle § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů [1] (dále jen „zákoník práce“) může být práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, kterým může být i bydliště zaměstnance.

Platná **právní úprava práce z domova**, tj. práce mimo pracoviště zaměstnavatele vykonávaná ať již v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem nebo vykonávaná v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám, ve smyslu ustanovení § 317 zákoníku práce, je nedostatečná. Judikatura práci z domova vymezila následovně: „*Za tzv. **domáciho zaměstnance** ve smyslu § 317 zákoníku práce nelze bez dalšího považovat každého zaměstnance pracujícího se souhlasem zaměstnavatele z domova, ale pouze takového zaměstnance, který si **pracovní dobu určuje a rozvrhuje sám bez časového omezení** daného pokynem zaměstnavatele nebo požadavkem jeho*



zákazníků.“ [2]. Podle názoru soudu se jedná jen o „*takového zaměstnance, který k výkonu své práce nepotřebuje spolupracovat v určenou dobu s dalšími zaměstnanci zaměstnavatele ani jeho klienty, tj. nemusí se podřizovat časovým potřebám třetí osoby v určitém čase*“. Tento výklad soudu není příliš šťastný, neboť za rozhodovací kritérium považuje pouze to, že **zaměstnanec vykonává práci v době, kterou si určuje a rozvrhuje sám**. Podle novely zákoníku práce platné od 1. 10. 2023 [3] (dále jen „*novela zákoníku práce*“) rozhodovací kritérium pro vymezení práce na dálku spočívá **v nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele** a s tím související **náhradě nákladů** spojených s výkonem **práce na dálku**. Rovněž pracovní doba zaměstnance pracujícího na dálku by měla být **shodná s pracovní dobou zaměstnanců** pracujících na pracovišti zaměstnavatele, pokud si strany nesjednají jinak.

Specifické je postavení akademických pracovníků, u kterých § 70a zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů [4] předpokládá, že část pracovní doby si akademičtí pracovníci rozvrhují sami a práci vykonávají na místě, které si také určí sami. Právní úprava této specifické skupiny zaměstnanců však v dalším textu není zohledněna.

Pro výkon práce z domova se všeobecně vžilo v České republice označení „**Home office**“ nebo „**Home working**“, přičemž tyto termíny nejsou v právních předpisech ČR definovány. Lze se setkat i s termíny „**práce na dálku**“ nebo „**Work from home**“, které takto vykonávanou práci označují přesněji. Zákoník práce však nezná pojem „**práce z domova**“ a ani nijak neupravuje tuto problematiku, pouze definuje v § 317 „**zvláštní povahu práce některých zaměstnanců**“. Novela zákoníku práce používá pojem „**práce na dálku**“, neboť práce může být vykonávána např. z chaty, nikoliv jen z domova zaměstnance. V následujícím textu jsou nastíněny některé problémy, které by si zasloužily pozornost a přesnější právní úpravu.

### 1. Místo výkonu práce

Povinnou náležitostí pracovní smlouvy je podle § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce určení místa výkonu práce. Místem výkonu práce nemusí být jen prostory zaměstnavatele, ale i jiné prostory mimo dispozici zaměstnavatele. Práce prováděná mimo pracoviště zaměstnavatele bývá též označována jako „**distanční výkon práce**“, a to označený buď jako „**home working**“ nebo „**domácí práce**“ pro práci vykonávanou z místa bydliště zaměstnance (přičemž se může jednat jak o práci administrativní, tak i manuální), anebo jako „**teleworking**“ nebo „**telepráce**“ pro práci prováděnou na dálku nejčastěji prostřednictvím informačních a komunikačních technologií (dále jen „**ICT**“) bez ohledu na místo, kde k ní dochází. Práce z domova pak nejčastěji spojuje oba výše uvedené druhy, kdy zaměstnanec vykonává práci z domova a mnohdy za použití ICT. Zákoník práce umožňuje sjednat více míst výkonu práce, nebo je vymežit širěji (obec, kraj atp.).

Pojem „**pracoviště zaměstnavatele**“ právní předpisy nevymezují, lze je však dovozovat z judikatury a přiměřeného výkladu některých ustanovení zákoníku práce jako **obvyklé místo výkonu práce zaměstnance**, k němuž zaměstnavatel má **dispoziční nebo jiné oprávnění** (je jeho vlastníkem, nájemcem, uživatelem např. na základě dohody o provedení díla/stavby atp.). Z uvedeného pak lze za použití negativní definice vymežit **místo výkonu práce mimo pracoviště** zaměstnavatele tak, že se jedná o jakékoliv jiné místo, ať již v rámci výkonu práce nebo mimo místo výkonu práce zaměstnance, ke kterému zaměstnavatel nemá dispoziční nebo jiné oprávnění.

Zaměstnance podle místa výkonu práce lze rozdělit do tří kategorií. Zaprvé na zaměstnance, jejichž práce musí být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, například z důvodu technických a technologických požadavků (potřeba speciálních obráběcích strojů, existence technologických podmínek pro výrobu). Zadruhé na zaměstnance, jejichž práce může být vykonávána z domova;



jedná se například o administrativní práce. Zatřetí na zaměstnance, jejichž práce je vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele i domov zaměstnance, jsou jimi například servisní technici a obchodní zástupci, kteří při výkonu práce cestují mezi klienty. Především u této třetí kategorie ovšem podrobnější vymezení podmínek výkonu práce a pracoviště v zákoníku práce chybí. Proto by bylo vhodné de lege lata vytvořit například **typizované kategorie** takovýchto pracovišť a pracovních podmínek, které by bylo možné v praxi použít. Výklad soudu [2] opírající se o existenci kanceláře, kde se zaměstnanec občas vyskytuje, je pro vymezení práce na pracovišti zaměstnance nedostačující.

U výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele i práce z domova zaměstnavateli vznikají povinnosti z hlediska organizace práce i zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“). Zaměstnavatel však není objektivně schopen tyto povinnosti zajišťovat a kontrolovat mimo svou dispoziční sféru, tj. při práci zaměstnance z domova. Navíc pokud zaměstnanec nevykonává práci na místě stanoveném v pracovní smlouvě nebo dohodě o práci z domova, pak by taková skutečnost mohla být posuzována jako *pracovní cesta* spojená se všemi následky, které zákoník práce předvídá. Místo výkonu práce by mělo **odpovídat potřebám zaměstnavatele** a být přiměřené povaze vykonávané práce. Pravděpodobně bude produktivita u zaměstnance ničím nerušeného sedícího doma u pracovního stolu vyšší, než kdyby ležel na lehátku na pláži či seděl v kavárně u stolku. **Stanovení pevných míst** výkonu práce chrání zaměstnavatele, neboť ten nese plnou odpovědnost za porušení předpisů BOZP či za pracovní úraz.

Práce z domova je stále vnímána jako benefit, tj. je možná její regulace prostřednictvím jejího schvalování nadřízeným zaměstnancem. Zde je nutné upozornit na aplikaci principu rovného zacházení ve smyslu § 16 zákoníku práce. Podmínky pro schválení práce z domova by měly být nastaveny (například podle výkonnosti zaměstnanců) tak, aby nebylo možné bezdůvodně mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců rozlišovat, respektive zaměstnavatel musí být schopen tuto diferenciaci zdůvodnit tak, aby nebylo toto kritérium diskriminační.

## 2. Uzavření dohody o výkonu práce z domova

Práce z domova by měla být vykonávána na základě vzájemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která může být uzavřena písemně, ústně nebo konkludentně. Lze doporučit **uzavření písemné dohody se specifikací podmínek** výkonu práce z domova. Novela zákoníku práce umožňuje uzavření písemné dohody o práci na dálku s 15denní výpovědní dobou, ale je možné sjednat i dohodu s jinou výpovědní dobou či bez možnosti výpovědi.

Výkon práce z domova není zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci **jednostranně nařídit**. Ovšem pokud **zaměstnavatel požádá** zaměstnance o práci z domova a ten ji koná, pak se jedná o dohodu o práci z domova uzavřenou konkludentně. [5] Zaměstnanec není oprávněn zaměstnavateli **jednostranně oznámit**, že bude vykonávat práci z domova. Novela zákoníku práce vymezuje privilegované skupiny zaměstnanců, kteří mají právo požádat zaměstnavatele o výkon práce na dálku a v případě zamítnutí takovéto žádosti má zaměstnavatel povinnost zamítnutí řádně písemně odůvodnit. Jedná se zde: o zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 9 let; těhotnou zaměstnankyni; zaměstnance pečujícího o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve II., III. nebo IV. stupni. Novela zákoníku práce taktéž umožňuje **zaměstnavateli nařídit** práci na dálku po nezbytně dlouhou dobu v případě mimořádného státního opatření, pokud to povaha práce umožňuje a místo je pro její výkon způsobilé.

Dojde-li ke vzájemné dohodě, pak by na straně zaměstnance měly existovat vhodné technické a organizační podmínky pro výkon práce z domova, aby ji mohl nerušeně vykonávat. Zaměstnanec by měl mít **dispoziční oprávněním** k místu, odkud bude práci vykonávat. Například pokud



zaměstnanec bydlí u své přítelkyně, kde není nájemcem ani podnájemníkem (nemá užívací titul k tomuto prostoru ani k věcem v tomto prostoru) a zatěžuje tak věci ve vlastnictví třetí osoby, pak by měl zaměstnanec prohlásit nebo doložit souhlas této třetí osoby, že může věci ve vlastnictví třetí osoby zatížit výkonem práce pro zaměstnavatele.

Zaměstnavatel dle ustanovení § 317 písm. a) zákoníku práce sice není povinen zajistit rozvržení pracovní doby, ale je povinen **zajistit dodržování doby odpočinku**, jako jsou nezbytné přestávky na jídlo a oddech, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, nepřetržitý odpočinek v týdnu a dovolená. Mnoho zaměstnavatelů o této své povinnosti ani neví a nechávají na zaměstnancích, jak si sami nastaví dobu přestávek a odpočinku. Například programátoři někdy při dokončování projektů pracují i po delší dobu bez dodržování nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny ve snaze o to, aby byla aplikace dokončena, doladěna a předána zákazníkovi včas. Pokud by ovšem zaměstnanci v souvislosti s takovýmto výkonem práce vznikla újma na duševním či fyzickém zdraví, pak by zaměstnavatel mohl být za takto vzniklou škodu odpovědný.

Pokud zaměstnavatel nerozvrhuje zaměstnanci pracovní dobu, je vhodné, aby **interním předpisem stanovil** ve smyslu ustanovení § 90 odst. 1 zákoníku práce, že práce bude zaměstnancem vykonávána například od pondělí do pátku mezi 6 až 19 hodinou, čímž zajistí nepřetržitý odpočinek zaměstnance mezi směny po dobu alespoň 11 hodin, vyloučí právo na příplatek za práci v noci, za práci v sobotu a v neděli. Vnitřním předpisem však ve smyslu § 305 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel nemůže zaměstnanci ukládat povinnosti nebo zkracovat jeho práva stanovená zákonem. Vnitřním předpisem rovněž nelze zaměstnanci ukládat povinnosti nad rámec zákoníku práce, například v oblasti kontroly zaměstnance nebo BOZP. Toto nelze ani obcházet tím, že se povinnosti stanoví ve vnitřním předpisu, na který se odkazuje uzavíraná dohoda, ve které zaměstnanec vysloví se zněním vnitřního předpisu souhlas. Jiná situace ovšem nastává v případě, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně dohodnou na konkrétním způsobu zajištění podmínek pro bezpečný výkon práce, včetně případné kontroly zaměstnance v jeho domácím prostředí (viz dále kapitola 4).

Naopak podle ustanovení § 317 odst. 4 písm. a) zákoníku práce se na zaměstnance pracujícího z domova nevztahují **prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy**. Při práci z domova jsou některé práce vykonávány prostřednictvím ICT, kdy zaměstnanec pracuje s daty umístěnými v cloudovém úložišti nebo využívá on-line aplikace. V případě výskytu nepříznivých povětrnostních vlivů může dojít k výpadku elektrické energie nebo konektivity připojení k internetu. V těchto případech je obtížné odhadnout, jak by soud rozhodl o náhradě škody, která by zaměstnavateli vznikla opožděným dokončením práce zaměstnancem z důvodů zásahu vyšší moci.

Ustanovení § 317 odst. 4 písm. c) stanovuje zaměstnavateli povinnost předem určit pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny a čerpání dovolené rozvržení pracovní doby do směn. Ačkoliv tedy zaměstnanec na základě dohody o práci na dálku si za sjednaných podmínek rozvrhuje pracovní dobu sám, vzniká mu nárok na náhradu mzdy, platu nebo odměn i čerpání dovolené podle zaměstnavatelem stanoveného rozvržení pracovní doby do směn. Smyslem tohoto ustanovení je ochránit zaměstnavatele před tím, aby si zaměstnanec účelově nerozvrhoval práci tak, aby mu nevznikl nárok na vyšší odměnu či náhradu mzdy při např. při čerpání dovolené v následujícím čtvrtletí. Na druhou stranu by zaměstnavatelem toto ustanovení nemělo být zneužíváno k tomu, že zaměstnanci přidělí práci nepřiměřeného rozsahu. Jak je již zmíněno výše, podle judikatury soudu [2] mají zaměstnanci, kteří si sami nerozvrhují pracovní dobu, právo na plat nebo náhradní volno za práci přesčas i na příplatky.

### 3. Podmínky výkonu práce z domova





Pro výkon práce z domova je nutné nastavit vhodná organizační opatření prostřednictvím interního předpisu. Stanovit **způsob schválení** výkonu práce z domova či udělení pokynu k jejímu výkonu, tj. vymežit kdo a jak schvaluje žádost. V dohodě by mělo být **upraveno rozvržení pracovní doby** (pevná stanovená zaměstnavatelem, rozvržená zaměstnancem, pružná atd.) a také **způsob informování** o tom, kdy a jak bude zaměstnanec **práci konat**, aby bylo možné posoudit, zda došlo v pracovní době k pracovnímu úrazu, či v případě vzniku škody na věci, zda je zaměstnavatel povinen k její náhradě atp. Rovněž by měl být vymezen **způsob hlášení a doložení pracovního úrazů nebo vzniku škody na věci**, aby nedocházelo ke zbytečným prodlevám a následným sporům. Zaměstnavatel zde má podstatně ztížený přístup k šetření vzniku pracovního úrazu nebo škody na věci, proto je nutné nastavit interní procesy tak, aby zaměstnanec musel jednat bezodkladně včetně doložení těchto skutečností a aby zaměstnavatel v případě potřeby později mohl zaměstnanci ztížit neoprávněné uplatnění nároku na náhradu škody nebo újmy.

Rozvržení a evidence pracovní doby je důležité též jak pro výpočet nároku na dovolenou nebo přerušení jejího čerpání, tak i pro účely stanovení překážek v práci. Pracovní doba zaměstnance by se měla **alespoň částečně krýt** s obvyklou pracovní dobou zaměstnavatele, aby s ním bylo možné komunikovat, včetně stanovení podmínek dostupnosti zaměstnance. Dohoda by měla obsahovat specifikaci způsobu zadávání práce a její kontroly.

Náhrada nákladů při využití vlastních pracovních prostředků přichází v úvahu pouze tehdy, pokud zaměstnavatel **vylovil souhlas s jejich využitím** při výkonu práce. Zákoník práce ani jiný zákon komplexně náhradu nákladů při výkonu práce s využitím věcí zaměstnance neřeší. Podle § 2 odst. 2 zákoníku práce platí, že závislá práce je vykonávána na **náklady a odpovědnost zaměstnavatele**. Podle § 346c zákoníku práce zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti náhrady výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, tj. náklady nemohou být přenášeny na zaměstnance. K otázce náhrady nákladů (vzniklých při výkonu závislé práce) zaměstnanci zaměstnavatelem uvedlo Generální finanční ředitelství: „...za předpokladu splnění všech zákonných podmínek daných zákoníkem práce je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náklady, které mu prokazatelně vzniknou při výkonu práce, ať už zaměstnanec práci vykonává na pracovišti zaměstnavatele nebo pracuje např. z domova. Tyto náklady nemohou však být zahrnuty ve mzdě či platu. Zároveň platí, že pokud zaměstnanci žádné náklady spojené s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele nevzniknou, zaměstnavatel nic hradit nebude. Výši nákladů, které zaměstnavateli vznikly, je zaměstnanec povinen prokázat. Zaměstnanec tedy musí poskytnout zaměstnavateli součinnost pro stanovení výše náhrady nákladů.“ [6] Z uvedeného je zřejmé, že vzniklé náklady musí zaměstnanec zaměstnavateli **prokázat**. Zde mohou vzniknout problémy s doložením skutečných nákladů tak, aby o nich nevznikly pochybnosti. Úhrada nákladů v paušální výši by nemusela být ze strany správce daně uznána jako daňově uznatelný výdaj. Částečně by bylo možné aplikovat § 190 odst. 1 zákoníku práce, který dovoluje sjednat nebo vnitřním předpisem stanovit anebo individuálně písemně určit podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního náradí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance. Tyto náklady musí být prokázány a podle [6] jejich výše nesmí přesáhnout **výši odpisů**, kterou by zaměstnavatel uplatnil u srovnatelného hmotného majetku při rovnoměrném odepisování v dalších letech. Náhradu ostatních nákladů však nelze hradit paušálně a podle [3] lze uhradit jen na základě **skutečně vynaložených výdajů**, avšak prokazování jejich skutečné výše může v praxi činit potíže. Zaměstnavatelé mohou tento problém sice řešit zvýšením odměn zaměstnance, avšak zaměstnavatel pak nebude schopen prokázat, že náhradu nákladů za práci z domova zaměstnanci poskytl. Též vzniká riziko, že zaměstnanec by při zhoršení vzájemných vztahů mohl po zaměstnavateli zpětně požadovat znovu proplacení těchto nákladů a zaměstnavateli by mohla být



podle § 27 odst. 1 a 2 zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, v platném znění udělena pokuta až do výše 200.000 Kč [7].

Zákon však nikterak neupravuje lhůtu splatnosti těchto nákladů. **Pohledávka** zaměstnance za zaměstnavatelem sice existuje, avšak čeká na výzvu zaměstnance k jejímu splacení. Jedná se o plnění závislé na **výzvě věřitele**. Zaměstnanec musí nejdříve vůči zaměstnavateli prokázat existenci a výši pohledávky. Výše náhrady pak musí odpovídat tomu, co zaměstnanci ušlo z majetku za výkon práce z domova. Následně je zaměstnavatel povinen zaměstnanci bez zbytečného odkladu tyto náklady uhradit. Takovéto náhrady v současné době nelze řešit **paušální částkou**, zatím neexistují předchozí zkušenosti s výší nákladů vznikajících s výkonem práce z domova. Rovněž by musely být nějakým způsobem změřeny a vykázány. Domácí pracoviště jednotlivých zaměstnanců jsou však různorodá. Existují i obtížnosti při měření spotřeby jednotlivých médií a opotřebení věcí tak, aby vykazovaly reálný úbytek hodnoty věci zaměstnance – např. když vybavení domácnosti zaměstnance je již staré mnoho let. Z druhého pohledu zaměstnavatel musí být schopen reálně vykázat skutečné náklady správci daně, pokud by tuto vyplacenou náhradu chtěl uplatnit jako daňově uznatelný výdaj, tj. že se jedná o náhradu (kompenzaci). Pokud by toto správci daně neprokázal, pak by se na náhradu poskytnutou zaměstnanci hledělo jako na příjem, který podléhá dani z příjmu i odvodu na sociální a zdravotní pojištění. Pokud zaměstnavatel přenesl povinnost prokázání výše náhrad na zaměstnance, pak většinou vzniká problém nesnadno řešitelný, neboť zaměstnanec zejména v okamžiku, kdy společnou domácnost s ním obývají další osoby, obtížně prokáže výši vzniklých nákladů spojených s výkonem závislé práce.

Tuto problematiku řeší novela zákoníku práce, která umožňuje jak úhradu **prokázaných** skutečně vzniklých nákladů, tak i úhradu **paušální** částkou na základě vnitřního předpisu nebo **ujednání** obou stran. Paušální částka je **splatná** v následujícím kalendářním měsíci společně se mzdou. Sjednat je však možné i to, že náhrada nákladů za výkon práce na dálku zaměstnanci **nepřísluší**, čímž by se zaměstnavatel vyhnul úhradě těchto nákladů. Tato možnost však popírá princip, že závislá práce je konána na náklady zaměstnavatele. V praxi mohou někteří zaměstnavatelé této úpravy zneužít tím, že se zaměstnancem uzavřou nevypověditelnou dohodu o práci na dálku, avšak bez úhrady nákladů spojených s výkonem této práce zaměstnanci.

#### 4. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon neuvádí rozdílné podmínky pro výkon závislé práce na pracovišti zaměstnavatele a mimo pracoviště zaměstnavatele. Je zřejmé, že nároky na zajištění BOZP z domova jsou **stejné**, jako při práci na pracovišti zaměstnavatele. Je však nereálné, aby zaměstnavatel tyto podmínky splnil; například podle § 103 odst. 1 písm. a) je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Jak by ovšem zaměstnavatel mohl zjistit, že zaměstnanec koná takovou práci? Obdobně podle § 103 odst. 1 písm. j) je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci. Jak by tuto povinnost mohl splnit, když zaměstnanec je mimo jeho dispozici? Přesto zaměstnavatel musí zajistit dodržování podmínek BOZP i v případě práce z domova nebo na jiném schváleném místě. Proto by měl zaměstnanci schválit **jedno nebo několik konkrétních pracovišť** a neponechávat mu volnost v otázce výběru místa výkonu práce.

Při výkonu **práce ze zahraničí** musí být dodrženy pracovní právní předpisy státu, ve kterém je práce vykonávána, nikoliv jenom pracovní právní předpisy České republiky. Do rozhodování tak vstupuje mezinárodní prvek. Platí zásada lex fori. Zaměstnavatel si musí ověřit, zda vykonávaná práce není v rozporu s místními předpisy či k jejímu výkonu nejsou potřebná nějaká další povolení. Vykonávaná práce se musí podřídit pravidlům dané země, včetně délky doby práce atd. Všechny



tyto skutečnosti mohou vnést komplikace do řešení pracovněprávních sporů. Nelze tedy doporučit schválení výkonu práce ze zahraničí, zejména ne u exotičtějších destinací.

Při práci z domova platí stejná pravidla týkající se BOZP i odpovědnost za škodu, odpovědnost za pracovní úraz a nemoc z povolání, jako je tomu při výkonu práce na pracovišti. Zaměstnavatel v tomto ohledu má velmi slabou pozici ohledně kontroly pracoviště v bydlišti zaměstnance, neboť nesmí porušit zaměstnancovo právo na domovní svobodu dle čl. 12 Listiny základních práv a svobod tím, že by vstoupil do jeho obydlí. Situace může být navíc komplikována i tím, že zaměstnanec nemusí mít dispoziční oprávnění k místu, kde bydlí, a došlo by zde k zásahu do práv třetích osob, které v daném obydlí též žijí. Na druhou stranu má zaměstnavatel povinnost při vzniku pracovního úrazu vše prošetřit. Jedině má-li zaměstnanec zájem na odškodnění pracovního úrazu, bude pravděpodobně ochoten umožnit zástupcům zaměstnavatele vstoupit do svého obydlí. Zaměstnanec naopak má slabší pozici v prokazování vzniku pracovního úrazu, neboť většinou nemá k dispozici nestranné svědky. K pracovnímu úrazu (poškození nebo smrti zaměstnance) musí dojít nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů, a to výhradně při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi (viz § 271k odst. 1, § 273 a § 274 zákoníku práce), tudíž nestačí jen fakt, že ke zranění došlo v pracovní době.

Zaměstnavateli vzniká povinnost zajistit BOZP při výkonu práce z domova. Lze zde tedy doporučit, aby zaměstnavatel vypracoval **typizované požadavky na zajištění BOZP** pro daný výkon práce, požádal zaměstnance, aby odpovídajícím způsobem upravil místo, kde práci vykonává, a následně podepsal prohlášení, že toto místo typizovaným požadavkům odpovídá. Obdobná problematika se vyskytuje i ze strany Inspektorátu práce, neboť i ten je omezen v možnosti vstupu a provedení kontroly pracoviště. Kromě prohlášení zaměstnance o splnění požadavků na BOZP u domácího pracoviště lze doporučit **pečlivě a opakovaně provádět školení** zaměstnanců v souvislosti s výkonem práce z domova. Nejvhodnější je využít provedení analýzy rizik či pověřit kontrolou domácího pracoviště osobu odborně způsobilou v prevenci rizik – toto lze samozřejmě uskutečnit jen se souhlasem zaměstnance. **Méně vhodnou variantou** je provedení kontroly a vyhodnocení rizik pouze například na základě vyfotografování nebo pořízení videozáznamu pracoviště. Fotodokumentace i videozáznam předložený zaměstnancem nemusí totiž odpovídat realitě, a tudíž není zaručeno, že budou odhalena veškerá relevantní rizika (jako je vadná elektroinstalace, nevhodný povrch podlahy, vyvýšená místa, přítomnost ostatních členů rodiny nebo domácích mazlíčků atd.). Nejlepším řešením tohoto problému je **trvat na fyzické kontrole** domácího pracoviště a je na zaměstnanci, zda se k ní v dohodě o výkonu práce z domova zaváže či nikoliv, tj. zda má zájem o výkon práce z domova či nikoliv. Ochrana nedotknutelnosti obydlí není „nepřekročitelnou hradbou“, kterou by nebylo možné zdolat s vysloveným souhlasem zaměstnance.

Na základě analýzy rizik je pak nutné realizovat vhodná opatření, aby došlo k jejich eliminaci. V rámci nápravných opatření může zaměstnavatel zaměstnanci zapůjčit např. pracovní židli, klávesnici apod. Domácí pracoviště musí být také vybaveno alespoň základními prostředky pro poskytnutí první pomoci, vhodný je také hasicí přístroj, byť ten není žádnými právními předpisy v soukromých prostorách určených k bydlení vyžadován. Tyto prostředky musí zaměstnavatel pořídit na vlastní náklady a zaměstnanci je zapůjčit po dobu výkonu práce z domova. Zaměstnavatel by si však měl tyto věci po ukončení práce z domova od zaměstnance vyžádat zpět, neboť jsou stále jeho majetkem.

Opomíjenou otázkou při výkonu práce z domova je **nastavení bezpečnostních standardů dat** v claudových úložištích při dálkovém přístupu do podnikového informačního systému (dále jen „ERP“). Je vhodné pomocí interního předpisu stanovit požadavky např. na způsob šifrování, použití VPN, omezení přístupu k datům ze strany příslušníků domácnosti, vyhrazení samostatného šifrovaného prostoru na disku, zákaz ukládání dat na soukromé nosiče nebo do soukromého cloudu



atd. Zaměstnavatel nesmí zapomenout na svou povinnost provést vhodná technická a organizační opatření k zajištění úrovně zabezpečení osobních údajů podle čl. 32 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/697 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) [8].

### Závěr

Jak je v článku nastíněno, v platné právní úpravě České republiky chybí vymezení pojmu pracoviště při výkonu práce na dálku. Vymezení místa výkonu práce je stěžejní pro uplatnění nároků z pracovněprávních vztahů. Proto lze doporučit, aby při sjednávání písemné dohody o výkonu práce z domova bylo místo nebo místa výkonu práce precizně vymezena. Dále aby dohoda obsahovala povinnosti zaměstnance na úseku zajištění BOZP například pomocí typizovaných podmínek, rovněž i povinnost zpřístupnění pracoviště za účelem provedení analýzy rizika a následné kontroly odstranění identifikovaných rizik. Měla by obsahovat i stanovení způsobu bezodkladného hlášení vzniku škody na věci nebo újmy na zdraví. V rámci výkonu práce na dálku je nutné i vymezit podmínky a ochranná opatření pro zabezpečení firemního informačního systému a firemních dat.

### Literatura

- [1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- [2] viz Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 26. 10. 2021, sp. zn. 26 Co 141/2021, on-line, dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.
- [3] Sněmovní tisk č. 423/9, on-line, dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=423>.
- [4] Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.
- [5] viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.08.2014, sp. zn. 21 Cdo 3165/2013, on-line, dostupné z: [https://knihovna.usoud.cz/arl-us/cs/detail-us\\_us\\_cat-0024846-Rozsudek-Nejvyssiho-soudu-ze-dne-19-8-2014-sp-zn-21-Cdo-31652013/](https://knihovna.usoud.cz/arl-us/cs/detail-us_us_cat-0024846-Rozsudek-Nejvyssiho-soudu-ze-dne-19-8-2014-sp-zn-21-Cdo-31652013/).
- [6] Daň z příjmu, 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, on-line, dostupné z: [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS\\_KV\\_KDP\\_11\\_2019.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf), PDF dokument.
- [7] Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, v platném znění.
- [8] Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/697 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

### Korešpondenční adresa

1. Mgr. Miroslav Mimra: Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Sady Pětatřicátníků 320/14, 301 00 Plzeň 3, Česká republika, e-mail: [mimra@kpp.zcu.cz](mailto:mimra@kpp.zcu.cz)
2. doc. RNDr. Mgr. Petr Adolf Skřehot, Ph.D., MSc., dr.h.c.: Znalecký ústav bezpečnosti a ochrany zdraví, z.ú., Ostrovského 253/3, 150 00 Praha 5, Česká republika, e-mail: [skrehot@zuboz.cz](mailto:skrehot@zuboz.cz)