

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Monika Losková**

**Práce doma**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., DSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 10. 5. 2024

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 178 344 znaků včetně mezer.

Monika Losková

V Praze dne

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., DSc., vedoucímu mé diplomové práce, za jeho vstřícný přístup, cenné a podnětné připomínky a rady. Dále děkuji rodině, partnerovi a přátelům za jejich vytrvalou podporu a pochopení v průběhu celého studia.

# Obsah

Úvod .....	1
1. Pojmové vymezení .....	3
1.1. Práce doma jako závislá práce .....	3
1.2. Práce doma, domácí zaměstnanec, home office .....	5
1.3. Práce na dálku .....	7
1.4. Praktické důsledky rozlišování práce domácích zaměstnanců a zaměstnanců na home office optikou novely zákoníku práce .....	8
2. Historické pozadí institutu domácí práce .....	12
3. Nadnárodní úroveň úpravy práce doma .....	15
3.1. Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce ze dne 4. června 1996 o domácí práci .....	15
3.2. Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16. července 2002 .....	17
3.3. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU .....	20
4. Dohoda o práci doma .....	22
4.1. Bydliště zaměstnance jako místo výkonu práce .....	24
4.2. Pracovní doba, povinnost evidence pracovní doby .....	25
4.2.1. Související judikát k evidenci pracovní doby zaměstnancem .....	26
4.3. Pracovní pohotovost .....	27
4.4. Right to disconnect, pracovní doba a doba odpočinku .....	28
4.4.1. Související judikatura k pracovní době a době odpočinku .....	29
4.5. Náhrady nákladů při výkonu práce doma .....	31
4.6. Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce .....	34
4.7. Podmínky rozvázání závazku z dohody o práci doma .....	34
4.8. Další možná ujednání v dohodě o práci doma .....	35
5. Vybrané problematické aspekty práce doma .....	36
5.1. Kontrola zaměstnanců pracujících doma versus ochrana jejich soukromí .....	36
5.1.1. Judikát k přiměřenosti kontroly zaměstnance .....	41
5.1.2. Příklady nepřiměřené kontroly zaměstnance .....	42
5.2. BOZP v kontextu práce doma .....	43
5.2.1. Prevence rizik .....	44
5.2.2. Kontrola BOZP .....	46
5.2.3. Informace a školení týkající se BOZP .....	47
5.2.4. Pracovnělékařské prohlídky, první pomoc a pracovní úrazy .....	48

5.2.5. Povinnosti zaměstnance pracujícího doma v kontextu BOZP .....	50
5.3. Produktivita zaměstnanců pracujících doma .....	51
6. Zamyšlení nad výhodami a nevýhodami spojenými s prací doma .....	55
6.1. Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnanců .....	55
6.1.1. Výhody z pohledu zaměstnanců.....	55
6.1.2. Nevýhody z pohledu zaměstnanců.....	56
6.2. Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnavatelů .....	57
6.2.1. Výhody z pohledu zaměstnavatelů.....	57
6.2.2. Nevýhody z pohledu zaměstnavatelů.....	58
7. Závěrečný přehled úvah de lege ferenda.....	59
Závěr.....	62
Seznam použitých zdrojů .....	64
Abstrakt .....	70
Abstract .....	71

## Úvod

Práce doma, respektive práce konaná mimo pracoviště zaměstnavatele, v České republice, ale i jinde ve světě nabírá na popularitě. Flexibilnější možnost výkonu práce přináší zaměstnancům i zaměstnavatelům mnohé výhody. Rostoucí obliba práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele byla umocněna celosvětovou pandemií virového onemocnění COVID-19. Dle dat vzešlých z průzkumu nadace Eurofound pracovalo v Evropské unii v roce 2021 mimo pracoviště zaměstnavatele 41,7 milionu zaměstnanců, což je oproti roku 2019 (tedy době před pandemií) dvojnásobné číslo.<sup>1</sup> Jedná se tedy o široce využívaný institut pracovního práva.

Během pandemie k práci mimo pracoviště zaměstnavatele přešly i společnosti, které tuto podobu výkonu práce předtím neumožňovaly. Dle údajů Českého statistického úřadu šlo v České republice o nárůst 6 %, přičemž před pandemií umožňovalo práci z domova 54 % společností s deseti a více zaměstnanci a během pandemie 60 % společností. Většinou platí, že čím větší společnost je, tím je větší ochota umožňovat svým zaměstnancům práci z domova. Ve výsledku pak v tuzemsku v době pandemie pracovalo z domova 12 % zaměstnanců společností o desíti a více zaměstnancích.<sup>2</sup> V roce 2023 dle informací společnosti Up využívalo práci doma 22 % zaměstnanců.<sup>3</sup> Došlo také k posunu v chápání práce konané z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele jakožto původně pracovního benefitu v období před pandemií, přes v některých případech až nutnost v době pandemie, po současnost, kdy je práce mimo pracoviště zaměstnavatele mnoha zaměstnanci i zaměstnavateli brána jako standard.

Samozřejmě ne všechny druhy práce lze přenést mimo pracoviště zaměstnavatele, a tak je logické, že existují rozdíly napříč obory, pokud jde o procentuální zastoupení zaměstnanců pracujících z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele. Nejmenší podíl zaměstnanců pracujících z domova mají obory jako například maloobchod, stavebnictví nebo doprava. Naopak mezi nejvíce otevřené výkonu práce z domova se řadí činnosti v oblasti IT, audiovizuální činnosti nebo činnost cestovních agentur a kanceláří.<sup>4</sup> V tomto kontextu

---

<sup>1</sup> EUROFOUND. Rozšíření práce na dálku: dopad na pracovní podmínky a předpisy. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/2022/rozsireni-prace-na-dalku-dopad-na-pracovni-podminky-predpisy>. [cit. 2024-04-06].

<sup>2</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru za rok 2021. Online. 2022. s. 56. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142848198/06200521.pdf/0691a722-5531-4c5f-851c-98bc271db8f1?version=1.1>. [cit. 2024-04-06].

<sup>3</sup> VANČO, R. Home office využívá téměř čtvrtina zaměstnanců, příspěvek od zaměstnavatele většina nedostává, ani ho ale neřeší. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.upcz.cz/home-office-vyuziva-temer-ctvrtina-zamestnancu/>. [cit. 2024-04-06].

<sup>4</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru za rok 2021. Online. 2022. s. 56. Dostupné z:

je zmiňován anglický termín „telework“, tedy práce konaná mimo pracoviště zaměstnavatele s pomocí informačních a komunikačních technologií.<sup>5</sup> Telework (počeštěně také jako „telepráce“) tvoří většinu práce konané doma, manuální činnosti jsou v menšině.

V rámci zpracování této diplomové práce si kladu za cíl zejména rozebrat právní úpravu fenoménu práce doma a dospět k možným návrhům pro úpravu budoucí, a to skrze analýzu následujících témat vztahujících se k práci doma. Prvně bych ráda zmapovala vývoj právní úpravy práce doma od jejího novodobého pojetí, počínaje 19. stoletím a konče současnou právní úpravou, pro lepší pochopení souvislostí, které vedly až k nynější podobě institutu práce doma. Pozornost budu věnovat nadnárodní úrovni úpravy práce doma s cílem vyhodnotit její možný potenciál pro změny ve vnitrostátní úpravě. Novela zákoníku práce (novelou je míněn zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony s účinností od 1. 10. 2023, dále jen „*novela*“) zavádí mimo jiné novou povinnost pro zaměstnance a zaměstnavatele, a to písemné uzavření dohody o práci na dálku.<sup>6</sup> Nová úprava však nestanoví obsahové náležitosti dohody, a tak se pokusím nastínit, co by v ní mohli zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednat. Rozeberu také téma kontroly zaměstnance, která koliduje s jeho soukromím, čímž generuje nejednu obtíž. Dále se zaměřím na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v kontextu zaměstnanců pracujících z domova, protože stále chybí cílená úprava této problematiky pro podmínky výkonu práce doma. Pozastavím se ještě u produktivity zaměstnanců pracujících doma, neboť jde o důležitý faktor vykonávané práce, který je změnou místa výkonu práce z pracoviště zaměstnavatele na domov zaměstnance nezanedbatelně ovlivněn. Zamyslím se, jaké výhody a nevýhody přináší práce doma optikou zaměstnance i zaměstnavatele. Nakonec se pokusím nabídnout několik úvah *de lege ferenda*, které vykrystalizují v průběhu psaní této diplomové práce. Spíše okrajově bude u některých témat zmíněna související judikatura, kterou by bylo možné vztáhnout i na práci doma, jelikož vyšší soudní instance se přímo tématem práce doma prozatím nezabývaly.

---

<https://www.czso.cz/documents/10180/142848198/06200521.pdf/0691a722-5531-4c5f-851c-98bc271db8f1?version=1.1>. [cit. 2024-04-06].

<sup>5</sup> EUROFOUND. Teleworking. Online. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/teleworking>. [cit. 2024-04-07].

<sup>6</sup> § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

# 1. Pojmové vymezení

Pro snadnější orientaci a porozumění následujícího textu diplomové práce je nutno nejdříve objasnit význam některých pojmů, které budou dále používány. Samotný název diplomové práce, tj. Práce doma, není zákonným pojmem, nemá tudíž zákonnou definici.

## 1.1. Práce doma jako závislá práce

Abychom vůbec mohli začít pracovat s poněkud vágním pojmem práce doma, je potřeba ji nejdříve vymežit v kontextu pracovního práva jako závislou práci (jejíž definici podává § 2 zákoníku práce). To především znamená, že se na práci doma uplatní věcná působnost zákoníku práce, jak stanoví § 1 písm. a) zákoníku práce<sup>7</sup> a zároveň, při naplnění všech znaků závislé práce, § 3 zákoníku práce dovoluje tuto práci vykonávat pouze v základním pracovněprávním vztahu.<sup>8</sup> Z toho plyne, že práci doma mohou vykonávat jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak také ti, jejichž pracovněprávní vztah je založen některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>9</sup>

Znaky závislé práce obsahuje § 2 odst. 1 zákoníku práce,<sup>10</sup> který stanoví, že závislá práce je „*vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“<sup>11</sup> Nejedná se o vyčerpávající definici závislé práce, a to ani ve spojení s § 2 odst. 2 zákoníku práce.<sup>12</sup> Ostatně přiléhavost stávající definice závislé práce byla zpochybňována právní teorií již při jejím začlenění do právního řádu novelou zákoníku práce (zák. č. 365/2011 Sb.) účinnou od 1. 1. 2012.<sup>13</sup> Definice závislé práce je rovněž podrobena judikатурnímu vývoji. Především judikatura Nejvyššího správního soudu ČR (například rozsudek č. j. 4 Ads 177/2011-120 ze dne 27. 4. 2012, rozsudek č. j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. 2. 2014) způsobila posun chápání definice závislé práce (rozšiřováním znaků závislé práce nad rámec § 2 odst. 1 zákoníku práce například o soustavnost výkonu práce nebo odměnu za práci) a na ní navazující vymezení nelegální práce v § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti.<sup>14</sup> Definování závislé práce je stále živá

<sup>7</sup> § 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>8</sup> PROCHÁZKA, J. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODOBINOVA, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 12-13

<sup>9</sup> § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>10</sup> HŮRKA, P. Pracovní právo a jeho obecné vymezení. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 3

<sup>11</sup> § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>12</sup> BĚLINA, M. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 30

<sup>13</sup> PICHRT, J. a PASTOREK, Š. Úvahy nad (ne)zbytností redefinice nelegální práce. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 3

<sup>14</sup> Tamtéž, s. 3-5



a komplexní problematika s významnými důsledky v právní praxi, která však dalece přesahuje zaměření mé diplomové práce.

Dále se tedy omezím již jen na stručné odlišení pracovněprávního a občanskoprávního, respektive obchodněprávního vztahu, neboť definice nelegální práce v zákoně o zaměstnanosti přímo operuje s pojmem „pracovněprávní vztah“. Nelegální prací je „*práce, která má znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce a je konána 1. fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah (...)*“<sup>15</sup> Skutečnost, že mezi smluvními stranami vzniká vztah s dominantním postavením zaměstnavatele, ve kterém musí zaměstnanec respektovat pokyny zaměstnavatele, je základním znakem závislé práce, a tedy i práce doma „*který ji odlišuje od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů*“<sup>16</sup>, ne však znakem jediným. Dalším takto odlišujícím znakem je skutečnost, že v rámci pracovněprávních vztahů vzniká „*zvláštní osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*“<sup>17</sup>, jehož náplň tvoří soubor vzájemných práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>18</sup> Třetím důležitým znakem odlišujícím pracovněprávní vztah od občanskoprávního a obchodněprávního je smluvní vůle projevená stranami, s cílem upravit vzájemný vztah jako závislou práci a nikoli jako nezávislý vztah (jak je tomu u občanskoprávního a obchodněprávního vztahu).<sup>19</sup> Při pokusu smluvních stran zastřít pracovněprávní vztah pomocí občanskoprávní případně obchodněprávní smlouvy, je potřeba aplikovat § 555 odst. 2 občanského zákoníku a posoudit jejich právní jednání „*podle jeho pravé povahy.*“<sup>20, 21</sup>

Pro účely diplomové práce je potřeba věnovat pozornost i § 2 odst. 2 zákoníku práce, který stanovuje podmínky, podle kterých musí být závislá práce vykonávána.<sup>22</sup> Tyto podmínky jsou následující: „*závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“<sup>23</sup> Toto ustanovení zákoníku práce totiž otevírá dveře pro výkon závislé práce na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele, a tedy pokládá základ i výkonu práce doma, jestliže se na tomto místě dohodli zaměstnanec se zaměstnavatelem.

<sup>15</sup> § 5 písm. e) bod 1. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>16</sup> BĚLINA, M. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 29

<sup>17</sup> Tamtéž, s. 28

<sup>18</sup> Tamtéž, s. 29

<sup>19</sup> Tamtéž, s. 30

<sup>20</sup> § 555 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>21</sup> BĚLINA, M. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 27

<sup>22</sup> HŮRKA, P. Pracovní právo a jeho obecné vymezení. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 3-4

<sup>23</sup> § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Klíčovým pojmem je zde pracoviště zaměstnavatele. Tím rozumíme „zaměstnavatelem určené místo, v rámci místa výkonu práce zaměstnance sjednaného v pracovní smlouvě, ke kterému svědčí zaměstnavateli dispoziční oprávnění/je v rámci sféry jeho vlivu, a na kterém zaměstnanec obvykle vykonává přidělené pracovní úkoly.“<sup>24</sup> Práce doma tak bude ze své podstaty vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele. I nadále však musí být vykonávána v rámci místa výkonu práce,<sup>25</sup> které je stanoveno v pracovní smlouvě jakožto jedna z jejich podstatných náležitostí, případně v dohodě o provedení práce či dohodě o pracovní činnosti.<sup>26</sup> Tímto se dostávám k pojmu bydliště zaměstnance, ve kterém bude práce doma vykonávána. Jelikož zákoník práce pojem bydliště nedefinuje, je potřeba subsidiárně použít § 80 odst. 1 občanského zákoníku. Ten vymezuje bydliště jako místo, kde se člověk „zdržuje s úmyslem žít tam s výhradou změny okolností trvale.“<sup>27</sup> Nachází-li se bydliště zaměstnance, ve kterém koná práci doma, mimo sjednané místo či místa výkonu práce, je nutno napravit tento stav a rozšířit místo výkonu práce v pracovní smlouvě tak, aby zahrnovalo i místo bydliště zaměstnance. K některým aspektům práce doma jakožto závislé práce se v této diplomové práci ještě vrátím.

## 1.2. Práce doma, domácí zaměstnanec, home office

Pod pojem práce doma lze subsumovat různé režimy výkonu práce zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele, zejména s ohledem na to, zda si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu dle svého uvážení (režim § 317 odst. 4 zákoníku práce) nebo mu je pracovní doba stanovena zaměstnavatelem. Tyto dvě varianty rozvádím níže.

Na první případ, kdy zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, vykonává pro zaměstnavatele sjednanou práci dle dohodnutých podmínek a rozvrhuje si pracovní dobu sám,<sup>28</sup> se až donedávna vztahovala značně strohá úprava v § 317 zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 2023. Dle této již překonané úpravy platilo, že dohodl-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, mohl zaměstnanec vykonávat práci prakticky odkudkoli, jestliže to povaha práce umožňovala. Zaměstnanec pracující v tomto režimu bývá označován jako „domácí zaměstnanec“, ačkoli je toto označení

---

<sup>24</sup> MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 543

<sup>25</sup> HABLOVIČ, J. Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. Roč. 2021, č. 2, s. 41-42. Online. Dostupné z: [https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid\\_67\\_2\\_0037.pdf](https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid_67_2_0037.pdf) [cit. 2023-08-09].

<sup>26</sup> Není-li informace o místě výkonu práce obsažena v dohodách, musí zaměstnavatel písemně informovat zaměstnance o tomto místě v sedmidenní lhůtě ode dne započetí výkonu práce, jak stanoví § 77a odst. 1), písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>27</sup> § 80 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>28</sup> § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 9. 2023

vzhledem k možným místům výkonu práce nepřesné.<sup>29</sup> Tato nepřesnost má původ v předchozím zákoníku práce z roku 1965, ze kterého byla úprava § 317 zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 2023 převzata s minimálními změnami. Konkrétně § 267 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965 označoval za domácké zaměstnance ty, kteří „*nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují...*“<sup>30</sup> Podstatnou změnou oproti zákoníku práce z roku 1965 tedy je rozšíření místa výkonu práce z domova na výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Tuto kategorii zaměstnanců, která nyní spadá pod režim § 317 odst. 4 zákoníku práce, budu ve své diplomové práci nadále (s vědomím oné nepřesnosti) nazývat domáckými zaměstnanci.

Pro druhou variantu, kdy zaměstnanec pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele, který mu však pracovní dobu rozvrhuje dle § 81 a násl. zákoníku práce, a to buď jednostranně, či po dohodě se zaměstnancem,<sup>31</sup> se vžilo označení „home office.“<sup>32</sup> Na takto definovaný home office se § 317 zákoníku práce ve znění před novelou nevztahoval. Pandemie virového onemocnění COVID-19 tak přispěla k takřka živelnému rozvoji home office, který tou dobou neměl patřičnou zákonnou oporu. Nejčastější podoba tohoto způsobu výkonu práce je tzv. hybridní home office. V režimu hybridního home office dochází ke kombinaci výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele s povinností konat práci na jeho pracovišti v některých dnech například v rámci jednoho týdne.<sup>33</sup> Pro úplnost dodávám, že z hlediska rozvržení pracovní doby je možná i kombinace výše řečeného, tedy že část pracovní doby si rozvrhne zaměstnanec sám a zbytek pracovní doby mu rozvrhne zaměstnavatel.<sup>34</sup> Dle toho se pak režim § 317 odst. 4 zákoníku práce na danou část pracovní doby buďto uplatní (část rozvržená zaměstnancem) anebo neuplatní (část rozvržená zaměstnavatelem). Nejedná se při tom o tzv. pružné rozvržení pracovní doby, které je ale možné aplikovat i při home office.<sup>35</sup>

---

<sup>29</sup> ŠTEFKO, M. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255

<sup>30</sup> § 267 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>31</sup> ŠTEFKO, M. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255

<sup>32</sup> DOSTÁLOVÁ, L. Není home office jako home office aneb zaměstnanec pracující z domova není vždy domácký zaměstnanec. Online. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neni-home-office-jako-home-office-aneb-zamestnanec-pracujici-z-domova-neni-vzdy-domacky-zamestnanec-112153.html>. [cit. 2023-08-16].

<sup>33</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 317, s. 77. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-08-17].

<sup>34</sup> HOMFRAY, Š., ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ K., SKALKOVÁ J. Práce z domova. In: HOMFRAY, Š., ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ K., SKALKOVÁ J. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022, s. 97

<sup>35</sup> Tamtéž, s. 104

Teoretický rozdíl mezi domácími zaměstnanci a zaměstnanci pracujícími na home office spatřuji zejména v parametru rozvrhování pracovní doby. V praxi proto budou domácí zaměstnanci, kteří si pracovní dobu určují zcela dle své vůle vykonávat práci, u které není potřeba intenzivnější spolupráce s dalšími osobami – například nadřízenými, kolegy či klientelou. Samostatnost je podstatným znakem jejich pracovní aktivity. Zároveň pro zaměstnavatele není důležité, kdy přesně je práce vykonávána. Půjde například o pracovníky v oblasti IT, překladatele, autory internetových článků nebo účetní. U zaměstnanců na home office je tomu jinak. Určitá míra kooperace s dalšími osobami je nezbytná a pracovní doba určená zaměstnavatelem má toto reflektovat.<sup>36</sup>

### 1.3. Práce na dálku

Novela zákoníku práce zavádí nový pojem, a to „práce na dálku.“ Jde o legislativní zkratku definovanou novým § 190a zákoníku práce. Dle § 190a odst. 1 zákoníku práce je prací na dálku rozuměna práce vykonávaná „z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317.“<sup>37</sup>

Pod prací na dálku lze zařadit oba výše definované případy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Režim domácích zaměstnanců zůstal zachován i po novele v § 317 odst. 4 zákoníku práce (jak řečeno výše) se dvěma změnami oproti úpravě před novelou. První změnou je, že se navíc pro účely poskytování náhrady odměny z dohody při dočasné pracovní neschopnosti či karantény a pro účely čerpání dovolené zavádí povinnost zaměstnavateli fiktivně rozvrhnout pracovní dobu do směn.<sup>38</sup> Druhou změnou je zrušení úpravy § 317 písm. c) zákoníku práce, dle které platilo, že domácímu zaměstnanci „nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.“<sup>39</sup> Toto zrušené ustanovení způsobovalo interpretační i aplikační potíže. Mimo jiné stanovilo, že zaměstnanci sice nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za přesčasovou práci, ale příplatek za práci přesčas už nezmiňovalo, z čehož vyplývalo, že by na něj zaměstnanec měl mít nárok. Vznikly tak různé dohady, zda šlo o záměr zákonodárce, či spíše o jeho opomenutí. Stejně tak nezmiňovalo příplatek za práci v noci či příplatek za práci

<sup>36</sup> DOSTÁLOVÁ, L. Není home office jako home office aneb zaměstnanec pracující z domova není vždy domácí zaměstnanec. Online. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neni-home-office-jako-home-office-aneb-zamestnanec-pracujici-z-domova-neni-vzdy-domacky-zamestnanec-112153.html>. [cit. 2023-08-16].

<sup>37</sup> § 190a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>38</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 317, s. 79. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-08-17].

<sup>39</sup> § 317 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 9. 2023

v sobotu a v neděli, zatímco příplatek za práci ve svátek zaměstnanci nepřiznával. Z pohledu zaměstnavatele by přitom dávalo smysl tyto zákonem opominuté příplatky neposkytovat, jelikož domácí zaměstnanec si může rozvrhnout práci tak, aby ji nemusel vykonávat v těchto časech a nedocházelo ke zneužívání příplatkové povinnosti ze strany domácích zaměstnanců. Zrušení tohoto ustanovení tak lze uvítat. Případné nároky zaměstnance z práce konané přesčas, či ve svátek, ale také v noci nebo o víkendu jsou nyní ponechány čistě na domluvě zaměstnance se zaměstnavatelem v dohodě o výkonu práce na dálku.<sup>40</sup> Na pracovníky v režimu home office se pak § 317 odst. 4 zákoníku práce neuzije.

Zaměstnanci pracující na dálku mohou vykonávat práci nejen z domova, ale prakticky odkudkoli, kde to podmínky dovolí (tedy i ze zahraničí), což s sebou nese mnohé komplikace a rizika, třeba v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ochrany dat, řešení problémů s výpočetní technikou potřebnou k výkonu práce a dalších. S ohledem na tematické zaměření diplomové práce se práci na dálku takto široce věnovat nebudu a dále tedy budu rozebírat jen problematiku práce konané doma, tzn. v bydlišti zaměstnance.

#### **1.4. Praktické důsledky rozlišování práce domácích zaměstnanců a zaměstnanců na home office optikou novely zákoníku práce**

Tyto dvě formy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (tedy práce domácích zaměstnanců a zaměstnanců na home office) bývají terminologicky i obsahově směřovány, rozlišování mezi nimi má však praktické důsledky,<sup>41</sup> a to i po novele zákoníku práce.

Na domácí zaměstnance (jak řečeno výše – zaměstnance pracující v režimu § 317 odst. 4 zákoníku práce), se uplatní zákonem dané odchylky od zbytku úpravy práce na dálku, která se vztahuje na zaměstnance pracující na home office. Tyto odchylky pramení z faktu, že domácí zaměstnanec si na rozdíl od zaměstnance na home office za sjednaných podmínek sám rozvrhuje pracovní dobu.<sup>42</sup>

V první řadě se na domácí zaměstnance dle § 317 odst. 4 písm. a) zákoníku práce nevztahuje „*úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.*“<sup>43</sup> Dále je zde řečeno, že délka směny nesmí překročit

---

<sup>40</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 317, s. 80. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-08-17].

<sup>41</sup> DOSTÁLOVÁ, L. Není home office jako home office aneb zaměstnanec pracující z domova není vždy domácí zaměstnanec. Online. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neni-home-office-jako-home-office-aneb-zamestnanec-pracujici-z-domova-neni-vzdy-domacky-zamestnanec-112153.html>. [cit. 2023-08-16].

<sup>42</sup> § 317 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>43</sup> § 317 odst. 4 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

12 hodin.<sup>44</sup> Tímto je tedy vyloučena aplikace Části čtvrté Hlavy II zákoníku práce, nepočítaje v to § 83 zákoníku práce o maximální délce směny. Zbytek Části čtvrté zákoníku práce se však bude aplikovat i nadále, z čehož plyne, že i domácí zaměstnanec, který si pracovní dobu rozvrhuje sám, musí dodržovat přestávky v práci na jídlo a oddech, případné bezpečnostní přestávky, vztahuje se na něj nepřetržitý denní odpočinek i nepřetržitý odpočinek v týdnu atd.<sup>45</sup>

Potenciálně problematická se může jevit oblast úpravy prostojů a přerušení práce kvůli nepříznivým povětrnostním vlivům. K prostojům samozřejmě může dojít i v domově zaměstnance. Plán pracovat k večeru může být narušen například chybějícími či nedostačujícími pracovními podklady, které bude možno získat až následující den. Povětrnostní vlivy pak nedbají zájmů člověka. Spadlý strom může kupříkladu způsobit výpadek elektřiny v bydlišti domácího zaměstnance. Na první pohled by se tak mohlo zdát, že vyloučení použití úpravy prostojů a přerušení práce kvůli nepříznivým povětrnostním vlivům v případě domácích zaměstnanců způsobuje jistou nerovnost oproti zaměstnancům pracujícím doma v režimu home office – byť by domácí zaměstnanci sebevíc chtěli pracovat, z nějakého důvodu prostě nemohou. Zastávám však názor, že vzhledem k tomu, že je domácím zaměstnancům ponechána volná ruka v plánování pracovní doby, musí na sebe vzít větší míru zodpovědnosti, počítat i s případnými komplikacemi a vhodně rozvrženou pracovní dobou se je snažit minimalizovat. Dohnáno do extrému – každý výpadek proudu (či obdobná potíže) by se dal zneužít s tvrzením, že si domácí zaměstnanec, který nebyl převeden na jinou práci,<sup>46</sup> zrovna na dobu výpadku naplánoval práci, ta mu byla přerušena, a proto se domáhá náhrady mzdy nebo platu.<sup>47</sup> I kdyby byl domácí zaměstnanec poctivý a opravdu pracoval, než došlo k přerušení jeho práce vlivem povětrnostních vlivů, dá se předpokládat, že takové situace nebudou příliš časté a tedy by zaměstnanci neměly působit větší újmu. Převzetí právní úpravy ohledně prostojů a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy v případě domácích zaměstnanců do novelizovaného § 317 zákoníku práce se mi ve výsledku jeví jako smysluplné.

Druhá odchylka vztahující se na domácí zaměstnance je obsažena v § 317 odst. 4 písm. b) zákoníku práce. Ten stanoví, že *„při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle*

---

<sup>44</sup> § 317 odst. 4 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>45</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 317, s. 79. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-08-18]

<sup>46</sup> dle § 41 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, musí zaměstnanec souhlasit s převedením na jinou práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě, nemůže-li práci konat pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

<sup>47</sup> § 207 písm. a) a písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 199 odst. 2 jinak.<sup>48</sup> Tímto prováděcím předpisem je nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Při bližším prostudování přílohy k tomuto nařízení zjistíme, že se na domácí zaměstnance vztahují body 5., 7. a 10. přílohy. Náhrada mzdy nebo platu bude domácím zaměstnancům příslušet v případě vlastní svatby a svatby zaměstnancova dítěte,<sup>49</sup> dále při úmrtí blízkých osob<sup>50</sup> a v případě přestěhování v zájmu zaměstnavatele.<sup>51</sup> Ke zmíněné úpravě bych jen ve stručnosti chtěla podotknout, že výběr okruhu těchto „jiných důležitých osobních překážek v práci“<sup>52</sup>, které se aplikují na domácí zaměstnance se mi jeví jako nedostatečný. Osobně nevidím důvod, proč zákonodárce vynechal narození dítěte<sup>53</sup> a doprovod rodinného příslušníka „při náhlém onemocnění nebo úrazu“<sup>54</sup> do zdravotnického zařízení.<sup>55</sup> S těmito okolnostmi kvůli jejich nahodilosti nemohl domácí zaměstnanec rozvrhující si sám pracovní dobu počítat a měl by proto dle mého názoru i v těchto situacích dosáhnout na náhradu mzdy nebo platu.

Třetí odchylka v úpravě práce domácích zaměstnanců je stanovena v § 317 odst. 4 písm. c) zákoníku práce. Toto ustanovení (stejně jako § 317 odst. 4 písm. a) a písm. b) zákoníku práce) bylo jen s drobnými změnami, o kterých bylo pojednáno v kapitole 1.3., převzato z předchozí úpravy § 317 zákoníku práce, jehož znění bylo účinné do 30. 9. 2023. Upravuje povinnost zaměstnavatele předem určit rozvrh pracovní doby do směn „pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody“<sup>56</sup> v případech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény<sup>57</sup> a pro účely čerpání dovolené.<sup>58</sup> Jedná se o „fiktivní rozvrh pracovní doby.“<sup>59</sup> Zaměstnavatel, který takto rozvrh pracovní doby do směn domácím zaměstnancům neurčí, se dopouští přestupku na úseku práce na dálku, za který lze fyzické osobě, podnikající fyzické

---

<sup>48</sup> § 317 odst. 4 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>49</sup> bod 5. Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>50</sup> bod 7. Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>51</sup> bod 10. Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>52</sup> § 317 odst. 4 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>53</sup> bod 6. písm. a) Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>54</sup> bod 8. písm. a) Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>55</sup> bod 8. písm. a) Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>56</sup> § 317 odst. 4 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>57</sup> § 192 a § 194 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>58</sup> § 317 odst. 4 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>59</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 317, s. 79. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-08-19]

osobě či právnické osobě jakožto zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 300 000 Kč dle zákona o inspekci práce.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> § 12a odst. 1 písm. c) ve spojení s § 12a odst. 2 a § 25a odst. 1 písm. c) ve spojení s § 25a odst. 2) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů



## 2. Historické pozadí institutu domácí práce

Institut domácí práce (v této části diplomové práce bude používána dobová terminologie, nikoli tedy aktuální terminologie zákoníku práce užívající pojem „práce na dálku“) se v České republice dostal do popředí zájmu zaměstnanců a zaměstnavatelů v posledních letech zejména kvůli pandemii virového onemocnění COVID-19, nicméně tento institut má v českých zemích mnohem delší tradici. Již v roce 1902 bylo na území Čech, Moravy a Slezska okolo 275 tisíc domácích dělníků, v roce 1923 se jejich počet odhadoval dokonce na půl milionu.<sup>61</sup>

Prvotní právní úpravu týkající se práce doma lze nalézt například ve výnosu ministerstva obchodu ze dne 16. 9. 1883, č. 26701, podle kterého byla domácí prací „*činnost výrobní, jež bývá provozována dle místních zvyků osobami v jejich bytech, ať jako zaměstnání hlavní ať jako zaměstnání vedlejší, a to takovým způsobem, že tyto osoby, pokud se výrobní činností nezabývají samy, nezaměstnávají při ní živnostenských pomocníků, tovaryšů, učňů, nýbrž používají spolupráce členů vlastní domácnosti.*“<sup>62</sup> Tato úprava se však týkala živnostenského práva.<sup>63</sup>

Významným pak byl zejména zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce,<sup>64</sup> který definoval tzv. domácí dělníky jako „*osoby, které se zaměstnávají výrobou neb zpracováním zboží mimo provozovnu svých zaměstnavatelů, zpravidla ve svých obydlích, a neprovozují živnosti podle živnostenského řádu.*“<sup>65</sup> Tento zákon dále upravoval povinnost zaměstnavatelů evidovat tyto domácí dělníky v seznamech a poskytovat jim dodávkovou knížku, ve které byla evidována jim zadaná práce, mzda a případné srážky či poskytovaný materiál.<sup>66</sup> Také zaváděl pro jednotlivá výrobní odvětví ústřední komise domácí práce, mezi jejíž činnosti patřilo stanovení minimální mzdy pro daná odvětví a úprava pracovních a dodávkových podmínek v daném odvětví či podávání návrhů ministerstvu sociální péče.<sup>67</sup> Zákon umožňoval zřizovat také obvodní komise domácí práce, které zejména podávaly návrhy ústřední komisi týkající se úpravy mzdových a pracovních podmínek a dále mohly vést smírní a rozhodčí jednání mezi zaměstnavateli a skupinou

---

<sup>61</sup> PICHRT, J. Několik poznámek k pracovním vztahům domovníků, obchodních pomocníků a domácích zaměstnanců v období první republiky. In: BĚLOVSKÝ, P., STLOUKALOVÁ, K. (eds.). *Caro amico: 60 kapitol pro Michala Skřejpka aneb Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium, 2017, s. 322

<sup>62</sup> LUKÁŠ, J. In: HÁCHA, E., HOBZA, A., HOETZEL, J., WEYR, F., LAŠTOVKA, K. *Slovník veřejného práva československého*. Brno: Polygrafia, 1929, s. 428

<sup>63</sup> PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK, J., *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 126

<sup>64</sup> Tamtéž, s. 126

<sup>65</sup> § 2 písm. a) zákona č. 29/1920, o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce

<sup>66</sup> § 5 až § 7 zákona č. 29/1920, o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce

<sup>67</sup> § 14 zákona č. 29/1920, o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce

zaměstnanců v otázkách pracovních a mzdových.<sup>68</sup> Praktický dopad tohoto zákona však nebyl zvláště významný, jelikož ze strany zaměstnavatelů docházelo k ignorování předpisů týkajících se minimálních mezd a evidence domáckých pracovníků.<sup>69</sup> Dále byla problematická i samotná činnost ústředních komisí, které byly usnášeníschopné pouze za přítomnosti všech jejích členů či jejich náhradníků, čehož nebylo vždy dosaženo, tím pádem byl význam ústředních komisí do určité míry upozaděn.<sup>70</sup> Prováděcí právní úprava pak byla obsažena v nařízení vlády republiky Československé č. 628/1920 Sb., jímž se provádí zákon o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce, které obsahovalo kupříkladu vzor seznamu zaměstnanců v domácké práci či vzor dodávkové knížky<sup>71</sup> nebo některé otázky týkající se ústředních a obvodních komisí domácké práce.<sup>72</sup>

Výše uvedený zákon včetně prováděcího předpisu platil až do období Protektorátu Čechy a Morava, kdy byl během okupace nahrazen vládním nařízením č. 261/1942 Sb., o domácké práci. Toto nařízení mělo mimo jiné za úkol přiblížit úpravu domácké práce říšské právní úpravě.<sup>73</sup> Nová právní úprava domácké práce kromě domáckých dělníků definovala i domácké živnostníky.<sup>74</sup> Vládní nařízení o domácké práci bylo předchozí právní úpravě do určité míry podobné, kupříkladu počítalo s ohlašovací povinností zaměstnavatelů v případě využití domáckých dělníků nebo domáckých živnostníků,<sup>75</sup> využití dodávkových knížek, ve kterých byly uvedeny informace týkající se druhu práce, data jejího zadání či výše mzdy.<sup>76</sup> Vládní nařízení o domácké práci dále počítalo se zřízením Ústředny pro domáckou práci, která dozorovala činnost Úřadoven pro domáckou práci. Úkolem Úřadoven byl výpočet odměn,<sup>77</sup> jelikož vládní nařízení v případě domácké práce počítalo s formou odměňování počítanou za vyhotovený kus.<sup>78</sup>

Po osvobození Československa došlo na základě ústavního dekretu presidenta republiky č. 11/1944 Úř. věst. čsl., o obnovení právního pořádku, ke zrušení právních předpisů vydaných

---

<sup>68</sup> § 23 a § 24 zákona č. 29/1920, o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce

<sup>69</sup> TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939 – 1945)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 240-241

<sup>70</sup> PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 129

<sup>71</sup> § 1 a § 2 nařízení vlády republiky Československé č. 628/1920 Sb., jímž se provádí zákon o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce

<sup>72</sup> § 3 a násl. nařízení vlády republiky Československé č. 628/1920 Sb., jímž se provádí zákon o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce

<sup>73</sup> TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939 – 1945)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 244

<sup>74</sup> § 2 vládního nařízení č. 261/1942 Sb., o domácké práci

<sup>75</sup> § 4 odst. 1 vládního nařízení č. 261/1942 Sb., o domácké práci

<sup>76</sup> § 7 odst. 1 vládního nařízení č. 261/1942 Sb., o domácké práci

<sup>77</sup> § 9 odst. 1 vládního nařízení č. 261/1942 Sb., o domácké práci

<sup>78</sup> § 8 odst. 1 vládního nařízení č. 261/1942 Sb., o domácké práci

v době nesvobody<sup>79</sup> (která byla stanovena na období mezi 30. zářím 1938 a 4. květnem 1945).<sup>80</sup> Došlo tedy k návratu k právní úpravě domácí práce z období před německou okupací, která následně platila až do vydání zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Zákoník práce v původním znění účinném do 30. 6. 1975 definoval domácí pracovníky jako pracovníky, kteří dle pracovní smlouvy vykonávají sjednané práce doma,<sup>81</sup> přičemž se na ně nevztahovala úprava o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a prostojů<sup>82</sup> a dále jim nepříslušela náhrada mzdy v případech osobních překážek v práci<sup>83</sup> a „*příplatek za práci přesčas ani za práci ve svátek, v noci nebo v neděli.*“<sup>84</sup> Případné další odchylky od zákonné úpravy, popřípadě přiznání náhrady mzdy u některých případů osobních překážek v práci mohla stanovit vláda.<sup>85</sup> Poslední verze § 267 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce zejména operovala s pojmem „domáctí zaměstnanci“ (nikoli „domáctí pracovníci“) a stanovila, že si domáctí zaměstnanci rozvrhují pracovní dobu sami.<sup>86</sup> V pozměněné podobě přetrval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce až do 31. 12. 2006, kdy jej s účinností od 1. ledna 2007 nahradil současný zákoník práce.

---

<sup>79</sup> čl. 1 odst. 2 ústavního dekretu presidenta republiky č. 11/1944 Úř. věst. čsl., o obnovení právního pořádku

<sup>80</sup> čl. I. vyhlášky ministra vnitra č. 30/1945 Sb., o platnosti ústavního dekretu presidenta republiky ze dne 3. srpna 1944, č. 11 Úř. věst. čsl., o obnovení právního pořádku

<sup>81</sup> § 267 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 1975

<sup>82</sup> § 267 odst. 1 písm. a) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 1975

<sup>83</sup> § 267 odst. 1 písm. b) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 1975

<sup>84</sup> § 267 odst. 1 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 1975

<sup>85</sup> § 267 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 1975

<sup>86</sup> § 267 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

### 3. Nadnárodní úroveň úpravy práce doma

#### 3.1. Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce ze dne 4. června 1996 o domácké práci

Na 83. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce (zkráceně jako Mezinárodní konference práce) v Ženevě byla dne 4. června 1996 přijata Úmluva č. 177 o domácké práci (dále jako „*Úmluva o domácké práci*“) a také Doporučení č. 184 o domácké práci (dále jako „*Doporučení o domácké práci*“) Mezinárodní organizace práce.<sup>87</sup> Doporučení o domácké práci jde svým obsahem do větších podrobností než Úmluva o domácké práci, kterou doplňuje a zároveň upřesňuje její obsah.<sup>88</sup> Nutno podotknout, že Úmluva o domácké práci ani Doporučení o domácké práci nebyly v České republice nikdy ratifikovány, jejich texty byly pouze vzaty na vědomí, a to jak Poslaneckou sněmovnou (usnesením Poslanecké sněmovny ze dne 21. května 1998, Poslanecká sněmovna navíc v tomto usnesení požádala vládu, aby podnikla nezbytné kroky k tomu, aby mohla být Úmluva o domácké práci ratifikována do roku 2000),<sup>89</sup> tak Senátem (usnesením Senátu ze dne 18. června 1998).<sup>90</sup> Úmluva o domácké práci i Doporučení o domácké práci se snaží podat komplexní právní rámec – jejich terminologií – „domácké práce“, který dodnes v českém právním řádu tolik chybí. Přestože oba dokumenty vznikly v době před více než 27 lety, stále by se v nich dala nalézt inspirace pro případnou novou právní úpravu práce doma. Jen je potřeba předeslat, že jak Úmluva o práci doma, tak Doporučení o práci doma pojímají – jejich terminologií – „domácké pracovníky“ úžeji oproti dnešnímu chápání zaměstnanců pracujících doma. Domáckými pracovníky pro účely zmíněných dokumentů totiž nejsou zaměstnanci, kteří konají práci doma jen příležitostně.<sup>91</sup> Oba dokumenty definují domáckého pracovníka jako osobu, která provádí domáckou práci „*v jeho/jejím domově nebo jiných prostorách, které si vybral/vybrala, jiných než pracoviště zaměstnavatele, za odměnu, jejímž výsledkem je výrobek nebo služba určená zaměstnavatelem bez ohledu na to,*

---

<sup>87</sup> VLÁDA. Předkládací zpráva pro Poslaneckou sněmovnu Parlamentu České republiky k Úmluvě č. 177 o domácké práci, 1996 a Doporučení č. 184 o domácké práci, 1996 ze dne 30. dubna 1997. Online. Dostupné z: [https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id\\_doc=19662&id\\_var=17399](https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id_doc=19662&id_var=17399). [cit. 2023-11-23].

<sup>88</sup> VLÁDA. Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184: Obecná charakteristika. 1997. Online. Dostupné z: [https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id\\_doc=19662&id\\_var=17399](https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id_doc=19662&id_var=17399). [cit. 2023-11-23].

<sup>89</sup> POSLANECKÁ SNĚMOVNA. Usnesení Poslanecké sněmovny z 25. schůze 21. května 1998: k Úmluvě č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce o domácké práci přijaté na 83. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 1996 /sněmovní tisk 358/ - druhé čtení. Online. Dostupné z: <https://psp.cz/eknih/1996ps/usneseni/u0811.htm>. [cit. 2023-11-25].

<sup>90</sup> SENÁT. Usnesení Senátu ze 4. schůze dne 18. června 1998: k Úmluvě č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce o domácké práci přijaté na 83. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 1996 /senátní tisk č. 1998/69/. Online. Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=29555>. [cit. 2023-11-25].

<sup>91</sup> čl. 1 písm. b) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 177 o domácké práci, rovněž čl. 1 písm. b) Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184 o domácké práci

kdo poskytuje vybavení, materiál nebo jiné používané vstupy, pokud tato osoba nemá stupeň autonomie a ekonomické nezávislosti nezbytné k tomu, aby byla považována za nezávislého pracovníka podle národních zákonů, nařízení nebo soudních rozhodnutí.“<sup>92</sup> Pouze na takto definované domácí pracovníky se Úmluva o domácí práci i Doporučení o domácí práci vztahují.

Inspiraci pro futuro pokud jde o formulaci komplexních pravidel práce doma bychom mohli najít například v čl. 4 Úmluvy o domácí práci,<sup>93</sup> který se věnuje rovnému zacházení „mezi domácími pracovníky a ostatními námezdními pracovníky, majíc na zřeteli zvláštní charakter domácí práce,“<sup>94</sup> v odstavci 2 téhož článku jsou pak vyjmenovány oblasti, ve kterých bude zejména podporována rovnost zacházení. Zakotvuje následující: „a) právo domácích pracovníků ustavit organizaci nebo se stát členem organizace podle vlastního výběru a účastnit se činnosti těchto organizací; b) ochranu proti diskriminaci v zaměstnání a povolání; c) ochranu na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; d) odměňování; e) ochranu v zákonných systémech sociálního zabezpečení; f) přístup k výcviku; g) minimální věk pro vstup do práce nebo zaměstnání; a h) ochranu mateřství.“<sup>95</sup> Pro úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bychom mohli čerpat z čl. 7 Úmluvy o domácí práci,<sup>96</sup> který klade důraz na to, aby se zohlednila specifika domácí práce v národních předpisech o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a dále aby tyto předpisy vymezily okruh zakázaných prací a zákaz užívání určitých látek, aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví v domácí práci.<sup>97</sup>

Doporučení o domácí práci rozvíjí Úmluvu o domácí práci v oblastech jako je dozor nad domácí prací (část III.), stanovení minimálního věku domácích pracovníků (část IV.), právo domácích pracovníků organizovat se a kolektivně vyjednávat (část V.), odměňování domácích pracovníků (část VI.), bezpečnost a ochrana zdraví při práci (část VII.), pracovní doba, doby odpočinku a volno domácích pracovníků (část VIII.), sociální zabezpečení a ochrana mateřství (část IX.), ochrana v případě skončení zaměstnání (část X.), řešení sporů (část XI.), programy na pomoc domácím pracovníkům (část XII.) a přístup k informacím (část XIII.).<sup>98</sup> Je tedy evidentní, že se jedná o poměrně široce pojatou úpravu domácí práce.

---

<sup>92</sup> čl. 1 písm. a) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 177 o domácí práci, rovněž čl. 1 písm. a) Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184 o domácí práci

<sup>93</sup> MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 547

<sup>94</sup> čl. 4 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 177 o domácí práci

<sup>95</sup> čl. 4 odst. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 177 o domácí práci

<sup>96</sup> MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 548

<sup>97</sup> čl. 7 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 177 o domácí práci

<sup>98</sup> část III. až XIII. Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184 o domácí práci

V Doporučení o domácí práci pak zaujme v části VI. věnované odměňování domácích pracovníků bod č. 15 o úkolové mzdě, která „*musí být srovnatelná se mzdou, kterou by od tohoto zaměstnavatele obdržel zaměstnanec pracující v podniku a není-li takový zaměstnanec, kterou by obdržel zaměstnanec pracující v jiném podniku tohoto odvětví činnosti a dotyčného regionu.*“<sup>99</sup> Dále bod č. 16., který domácím pracovníkům přiznává kompenzaci za „(a) náklady vzniklé v souvislosti s jejich prací, jako jsou náklady za topení, světlo, vodu, údržbu strojů a zařízení, poštovní a telekomunikační spojení, a (b) čas strávený údržbou strojů a zařízení, výměnou nářadí, tříděním, vybalováním, balením a dalšími podobnými operacemi.“<sup>100</sup> Bod č. 17 pak ukládá povinnost v národních předpisech stanovit předem „*kritéria pro srážky a aby domácí pracovníci byli chráněni proti neoprávněným srážkám za vadnou práci anebo poškozený materiál.*“<sup>101</sup> Vyzdvihla bych ještě bod č. 23 v části VIII., která se zabývá pracovní dobou, dobou odpočinku a volnem. Tento bod stanovuje pravidlo, dle kterého „*konečný termín pro doručení zadané práce nesmí domácího pracovníka zbavit možnosti mít denní a týdenní odpočinek srovnatelný s odpočinkem, který mají ostatní zaměstnanci.*“<sup>102</sup> Domnívám se, že Úmluva o domácí práci a na ni vázané Doporučení o domácí práci, jak ukazuje (nejen) vybraná úprava, představovalo ve své době dobrý odrazový můstek pro zákonodárce, aby komplexněji upravili podmínky výkonu práce doma. Místo toho, aby se tomuto tématu začali zákonodárci věnovat, však úprava práce doma zamrzla ve staré podobě na mnoho dalších let a zůstala tak pozadu oproti měnícím se poměrům na pracovním trhu.

### **3.2. Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16. července 2002**

Na výzvu Evropské rady přijali sociální partneři členských států Evropské unie v Bruselu dne 16. července 2002 Rámcovou dohodu o práci na dálku. Mezi tyto sociální partnery se řadí: EOK – tj. Evropská odborová konfederace, UNICE – tj. Unie zaměstnavatelských a podnikatelských svazů Evropy (od roku 2007 nově pod názvem BUSINESSEUROPE – Konfederace evropského podnikání), UEAPME - tj. Evropská asociace řemesel, malých a středních podniků a CEEP – tj. Evropské centrum podniků veřejného sektoru.<sup>103, 104</sup>

<sup>99</sup> bod č. 15 Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184 o domácí práci

<sup>100</sup> bod č. 16 písm. a) a písm. b) Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184 o domácí práci

<sup>101</sup> bod č. 17 odst. 2 Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184 o domácí práci

<sup>102</sup> bod č. 23 Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184 o domácí práci

<sup>103</sup> ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. Evropský sociální dialog. Online. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/749/evropsky-socialni-dialog>. [cit. 2023-11-29].

<sup>104</sup> čl. 1 Rámcové dohody o práci na dálku

Rámcová dohoda o práci na dálku je právní pramen na úrovni Evropské unie, má však jen povahu soft law.<sup>105</sup> Nemá tedy všeobecnou závaznost, nicméně členové smluvních stran jsou touto dohodou vázáni.<sup>106</sup> Sociální partneři si od Rámcové dohody o práci na dálku, respektive od práce na dálku slibovali „modernizaci organizace práce,“<sup>107</sup> zvyšování kvality odvedené práce, dále možnost pro – terminologií této dohody – „pracovníky na dálku“ lépe sladit pracovní a rodinný život a nadto také větší zapojení zdravotně postižených lidí do pracovního procesu. To vše při zachování potřebné flexibility a zároveň ochrany. Cílem této dobrovolné dohody pak bylo vytvořit evropský univerzální rámec způsobilý pro implementaci členy signatářských stran.<sup>108</sup>

Práce na dálku pak je dle této dohody definována jako „forma organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory.“<sup>109</sup> Jedná se o definici tzv. telework neboli telepráce, tedy práce na dálku, která je vykonávána s pomocí informačních technologií.<sup>110</sup> Pracovníkem na dálku je dle dohody rozuměna „každá osoba provádějící práci na dálku, jak je definována výše.“<sup>111</sup>

Dohoda se ve svém článku 3 zabývá dobrovolností práce na dálku, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Dále tento článek obsahuje ochranu pracovníka na dálku pro případ, že práci na dálku odmítne. Toto odmítnutí nesmí mít za následek skončení pracovního poměru ani jiné negativní dopady.<sup>112</sup> V článku 4 dohody týkajícího se podmínek zaměstnání, je pracovníku na dálku garantováno stejné postavení jako má srovnatelný pracovník konající práci v prostorách zaměstnavatele, pokud jde o práva, která požívá v oblasti podmínek zaměstnání.<sup>113</sup> Článek 5 o ochraně údajů připisuje odpovědnost zaměstnavateli za ochranu údajů, se kterými pracovník na dálku operuje při výkonu práce na dálku a odpovědnost pracovníku za dodržování předpisů v oblasti ochrany údajů, se kterými jej seznámil zaměstnavatel.<sup>114</sup> Tématu zachování soukromí je věnován článek 6. Stanovuje, že pracovníkovo soukromí musí

---

<sup>105</sup> MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 548

<sup>106</sup> ŠTEFKO, M. Nutnost regulace práce na dálku během pandemie aneb inspirace v polské a italské úpravě. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 22. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgjpaxa4s7gizf6427g43tm&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> [cit. 2023-11-30].

<sup>107</sup> čl. 1 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>108</sup> čl. 1 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>109</sup> čl. 2 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>110</sup> DANDOVÁ, E. BOZP, homeworking a home office. Online. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/289091/1/2>. [cit. 2023-11-29].

<sup>111</sup> čl. 2 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>112</sup> čl. 3 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>113</sup> čl. 4 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>114</sup> čl. 5 Rámcové dohody o práci na dálku

zaměstnavatel respektovat a případné použití jakéhokoli typu monitorovacího systému „*musí být přiměřené danému účelu.*“<sup>115</sup> Tématem článku 7 je pracovní vybavení. Zakotvuje odpovědnost zaměstnavatele „*za poskytnutí, instalaci a údržbu zařízení nezbytného pro pravidelnou práci na dálku, pokud pracovník na dálku nepoužívá svoje vlastní vybavení.*“<sup>116</sup> Při pravidelném výkonu práce na dálku zaměstnavatel nahrazuje výdaje spojené přímo s prací. Zaměstnavatel má dále odpovědnost „*za náklady spojené se ztrátou a poškozením vybavení a dat užívaných pracovníkem na dálku.*“<sup>117</sup> Bezpečností práce a ochraně zdraví pracovníků na dálku se zabývá článek 8, který stanoví, že se jedná o odpovědnost zaměstnavatele. Za účelem kontroly „*dodržování předpisů BOZP má zaměstnavatel, zástupci pracovníků a/nebo příslušné orgány přístup na pracoviště pracovníka na dálku, v mezích národní legislativy a kolektivních smluv.*“<sup>118</sup> Tento přístup je však omezen, koná-li pracovník na dálku práci u sebe doma. V takovém případě musí být kontrola oznámena předem a pracovník s ní musí souhlasit. Dále je umožněno pracovníkovi na dálku „*požadovat inspekční návštěvy.*“<sup>119</sup> Článek 9 týkající se organizace práce zakotvuje právo pracovníka zorganizovat si svou pracovní dobu. Nároky kladené na pracovníky na dálku ohledně pracovního vytížení a výkonnosti jsou pak totožné, jako tyto nároky kladené na srovnatelné pracovníky, kteří konají práci v prostorách zaměstnavatele. Zaměstnavatel má zajistit, aby pracovníci na dálku měli možnost udržovat kontakt s ostatními pracovníky za účelem zabránění izolace pracovníka na dálku.<sup>120</sup> V článku 10 je pamatováno na vzdělávání a výcvik pracovníků na dálku, kteří mají mít stejný přístup ke vzdělání a pracovnímu rozvoji jako srovnatelní pracovníci, kteří vykonávají práci v prostorách zaměstnavatele. Výcvik se pak má pracovníkům na dálku poskytnout ohledně technického vybavení, které užívají ke své práci.<sup>121</sup> Článek 11 je věnován kolektivním právům. Pracovníkům na dálku jsou tato práva přiznána ve stejné míře jako pracovníkům konajícím práci v prostorách zaměstnavatele a uplatní se pro ně stejné podmínky pro přístup do orgánů, které zastupují pracovníky.<sup>122</sup> Rámcovou dohodu o práci na dálku uzavírá článek 12, který se věnuje podmínkám implementace dohody a navazujících akcí.<sup>123</sup>

---

<sup>115</sup> čl. 6 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>116</sup> čl. 7 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>117</sup> čl. 7 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>118</sup> čl. 8 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>119</sup> čl. 8 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>120</sup> čl. 9 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>121</sup> čl. 10 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>122</sup> čl. 11 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>123</sup> čl. 12 Rámcové dohody o práci na dálku



### 3.3. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

V důvodech, které vedly k přijetí směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (zkráceně označované jako „směrnice Work-life Balance“) je mimo jiné deklarováno, že základní zásadou Evropské unie je rovnost mužů a žen.<sup>124</sup> Tato zásada pak prosvítá textem směrnice. Dále se v preambuli směrnice ve vztahu k pružnému uspořádání práce (kam spadá i práce na dálku, jak bude dále řečeno) váží následující myšlenky. Motivujícím faktorem k tomu, aby pracující rodiče či pečující osoby neodcházeli ze zaměstnání by mělo být právo žádat o pružné uspořádání práce, aby mohli skloubit práci s poskytováním péče.<sup>125</sup> Pracovníkům žádajícím o pružné uspořádání práce by měla být poskytnuta ochrana před diskriminací či jakéhokoli méně příznivého zacházení, kterému by kvůli své žádosti mohli být vystaveni.<sup>126</sup> Ze stejného důvodu by měli být chráněni před propuštěním.<sup>127</sup> Jelikož směrnice stanovuje jen minimální požadavky, mají členské státy volnou ruku pro přijetí příznivější právní úpravy či pro zachování příznivějších ustanovení pro jejich pracovníky.<sup>128</sup>

Směrnice pak ve vlastním textu uvádí jako jeden z nástrojů zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob pružné uspořádání práce, které definuje jako „*možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby.*“<sup>129</sup> Pružnému uspořádání práce (a tedy i práci na dálku) se věnuje článek 9 směrnice. Stanoví povinnost členskými státy zajistit pracovníkům s dětmi do věku minimálně osmi let a pečujícím osobám „*právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče,*“<sup>130</sup> přičemž zamítnutí takové žádosti či odklad pružného uspořádání práce musí zaměstnavatel odůvodnit.<sup>131</sup> Jestliže je pružné uspořádání práce sjednáno na určitou dobu, je pracovník oprávněn vrátit se po skončení této doby k původnímu rozvržení jeho práce. V případě, že sjednaná doba ještě neskončila

---

<sup>124</sup> bod č. 2 preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>125</sup> bod č. 34 preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>126</sup> bod č. 40 preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>127</sup> bod č. 41 preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>128</sup> bod č. 46 preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>129</sup> čl. 3 odst. 1 písm. f) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>130</sup> čl. 9 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>131</sup> čl. 9 odst. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

má pracovník „právo žádat o návrat k původnímu rozvržení práce“<sup>132</sup> odůvodňuje-li to změna okolností. Zaměstnavatel této žádosti nemusí vyhovět. Při jejím posuzování vezme v potaz jak své, tak pracovníkovy potřeby.<sup>133</sup> Členské státy mohou vyžadovat odpracování určité doby nebo trvání pracovního poměru (ne však déle než 6 měsíců) jako podmínku pro přiznání „práva žádat o pružné uspořádání práce.“<sup>134</sup> Článek 9 směrnice se promítnul do nového § 241a zákoníku práce (kterému je věnována pozornost v následující části diplomové práce).

---

<sup>132</sup> čl. 9 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>133</sup> čl. 9 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>134</sup> čl. 9 odst. 4 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

## 4. Dohoda o práci doma

Novela zákoníku práce zavádí novou povinnost, a to písemné uzavření dohody o práci na dálku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>135</sup> Není-li tato dohoda písemně uzavřena, dopouští se zaměstnavatel přestupku na úseku práce na dálku dle zákona o inspekci práce a hrozí mu pokuta do výše 300 000 Kč.<sup>136</sup> Podstatné náležitosti dohody o práci na dálku nejsou v zákoně upraveny, a tedy je ponecháno na vůli stran, jaké podmínky výkonu práce na dálku si mezi sebou sjednají. Dohodu o práci na dálku je možné učinit součástí pracovní smlouvy (popřípadě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), anebo ji lze uzavřít zcela samostatně. V obou případech je možné ji uzavřít i po vzniku pracovněprávního vztahu.<sup>137</sup> Doporučuje se kombinace vnitřního předpisu, který stanoví obecnější podmínky výkonu práce na dálku pro všechny zaměstnance a individuální dohody o práci na dálku, upravené na míru konkrétního zaměstnance, vydání vnitřního předpisu však není nutností.<sup>138</sup> Dále se v souladu se zaměřením mé diplomové práce věnuji tematicky užší dohodě o práci doma, kterou lze podřadit pod dohodu o práci na dálku.

Pokud jde o žádost o uzavření dohody o práci doma, je potřeba na úvod konstatovat, že na uzavření dohody o práci doma není právní nárok. Zákon však nově stanoví povinnost zaměstnavatele písemně odůvodnit své rozhodnutí nevyhovět písemné žádosti o výkon práce doma určité skupině zaměstnanců. Mezi tyto zaměstnance se řadí těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně či zaměstnanec kteří pečují o dítě mladší devíti let nebo zaměstnankyně či zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se dle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve druhém (středně těžká závislost), třetím (těžká závislost) nebo čtvrtém (úplná závislost) stupni.<sup>139</sup> Tyto osoby nejsou z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu schopny samy zvládat základní životní potřeby v různém rozsahu.<sup>140</sup> Zamítnout žádost bude moci zaměstnavatel na základě objektivních skutečností jako třeba vážné provozní důvody, faktická nemožnost konat danou práci doma apod. Pokud by důvody zamítnutí žádosti nebyly objektivní, zaměstnavatel

---

<sup>135</sup> § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>136</sup> § 12a odst. 1 písm. a) ve spojení s § 12a odst. 2 a § 25a odst. 1 písm. a) ve spojení s § 25a odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>137</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 317, s. 77. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-10-24].

<sup>138</sup> SZUŤÁNYI, R. a UHRINOVÁ, A. Praktické tipy ke správnému zavedení práce na dálku po novele zákoníku práce. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prakticke-tipy-ke-spravnemu-zavedeni-prace-na-dalku-po-novele-zakoniku-prace>. [cit. 2023-10-25].

<sup>139</sup> § 241a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>140</sup> § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

by se mohl dopustit diskriminačního jednání a musel by za takové jednání nést odpovědnost.<sup>141</sup> U zaměstnanců, kterým zaměstnavatel své rozhodnutí neumožnit práci doma písemně odůvodňovat nemusí, se rovněž uplatní antidiskriminační pravidla. Dle mého názoru však takový zaměstnanec bude ve slabším postavení, protože absence povinnosti písemného zdůvodnění, proč nebylo jeho žádosti o výkon práce doma vyhověno, způsobí, že bude pro zaměstnavatele snazší žádosti o práci doma nevyhovět (dle důvodové zprávy zaměstnavatel nemá ani toliko povinnost na ni reagovat).<sup>142</sup> V případě soudního sporu by se zaměstnanec, jakožto žalobce, navíc mohl ocitnout v důkazní nouzi, neboť k přechodu důkazního břemene na zaměstnavatele, jakožto žalovaného, dochází až v momentě, kdy zaměstnanec před soudem uvede „*skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace.*“<sup>143</sup> Až poté je zaměstnavatel „*povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*“<sup>144</sup> V pracovních věcech totiž platí, že soud má za prokázané tvrzení účastníka o tom, že byl diskriminován (ať už přímo nebo nepřímo), pokud nebyl v řízení prokázán opak. Zaměstnanec však své tvrzení o vadném zacházení ze strany zaměstnavatele musí prokázat.<sup>145</sup>

Výjimku z povinnosti uzavřít písemnou dohodu o práci doma obsahuje zákoník práce ve svém § 317 odst. 3, který je zjevnou reakcí zákonodárce na globální pandemii virového onemocnění COVID-19. Toto ustanovení opravňuje zaměstnavatele ve výjimečných situacích písemně nařídit zaměstnanci výkon práce doma. Dohoda o práci doma se pak nemusí uzavírat.<sup>146</sup> Podmínkou je, „*že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona.*“<sup>147</sup> Tímto zákonem může být kupříkladu zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých

---

<sup>141</sup> PRUNNER, P. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. Právní rozhledy. 2023, roč. 31, č. 4, s. 142. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgnpxa4s7grpxgxzrgyq&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> [cit. 2023-10-26].

<sup>142</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 241a, s. 77. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-10-26].

<sup>143</sup> § 133a odst. 1 písm. a) zákona č. 99/1963, občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

<sup>144</sup> § 133a odst. 1 in fine zákona č. 99/1963, občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

<sup>145</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. II. Vybrané zásady pracovněprávních vztahů a základní sociální práva, definice závislé práce: II.1 Rovnost zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace. Online. In: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. 2024. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/II1Rovnostzachazenisevsemizamest>. [cit. 2024-03-22].

<sup>146</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 317, s. 79. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-11-07].

<sup>147</sup> § 317 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů nebo zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Pokud jde o konkrétní situace, za kterých lze výkon práce doma nařídit, může se jednat například o přírodní katastrofy typu povodní, dále zákaz vycházení, propuknutí některých onemocnění, karanténu, vyhlášení některého krizového stavu apod.<sup>148</sup> Nařízení práce doma je možné pouze na nezbytně nutnou dobu, jestliže to fakticky umožňuje povaha dané práce a místo výkonu práce doma je k tomuto výkonu práce vhodné. Zaměstnanec pak má povinnost na výzvu zaměstnavatele bezodkladně písemně určit místo, o němž se domnívá, že je pro výkon práce doma způsobilé a zaměstnavatel by tuto způsobilost měl posoudit. Zaměstnavatel tedy smí nařídit výkon práce doma pouze v místě, které určí zaměstnanec.<sup>149</sup> Jestliže zaměstnanec nemá žádné vhodné místo pro výkon práce doma, sdělí tuto okolnost zaměstnavateli.<sup>150</sup>

Jak již bylo řečeno, podmínky výkonu práce doma mohou být stanoveny kombinací vnitřního předpisu a dohody o práci doma sjednané s každým zaměstnancem zvlášť. Dále se pokusím vytyčit důležitá ujednání v dohodě o práci doma za okolnosti, že daný vnitřní předpis neexistuje. Mezi taková ujednání je možno zařadit následující výčet.

#### 4.1. Bydliště zaměstnance jako místo výkonu práce

V dohodě o práci doma by měla být stanovena konkrétní adresa bydliště zaměstnance, odkud bude zaměstnanec vykonávat svěřenou práci. Bydliště je však místem výkonu práce, které je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy.<sup>151</sup> Místo či místa výkonu práce mohou být určena různě, právní úprava v tomto směru vůči stran neomezuje.<sup>152</sup> Lze je určit jako konkrétní místo, více konkrétních míst v rámci jedné obce, část obce, celou obec nebo i širěji – konkrétní místa ve více obcích, více obcí či jinak určené území (například kraj nebo celá ČR).<sup>153</sup> Z toho plyne, že není-li adresa bydliště zaměstnance zahrnuta v takto sjednaném místě (místech) výkonu práce, je nutné ji mezi místa výkonu práce v rámci pracovní smlouvy zahrnout. Je-li sjednáno

---

<sup>148</sup> PŘÍKAZSKÁ, L. a SIVÁKOVÁ, M. Dohoda o práci na dálku "home-office." Online. 2023. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-praci-na-dalku-home-office-116985.html>. [cit. 2023-11-08].

<sup>149</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 317, s. 79. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-11-08].

<sup>150</sup> § 317 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>151</sup> § 34 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>152</sup> BOČANOVÁ V., CIBULKOVÁ M., CHLADA O., JASANSKÁ L., LANDWEHRMANN T., PROCHÁZKOVÁ E., SUCHÁ B. a VRAJÍK M. 2. část: Místo výkonu práce. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. Online. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>. [cit. 2023-10-26].

<sup>153</sup> JANOUŠEK, K. Pracovní cesty. In: JANOUŠEK, K. *Cestovní náhrady v 321 příkladech*. 13. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2023, s. 61

více míst výkonu práce, je nezbytné stanovit pouze jedno z nich pravidelným pracovištěm kvůli nárokům na cestovní náhrady.<sup>154</sup> Při cestě „v souvislosti s výkonem práce“<sup>155</sup> „mimo pravidelné pracoviště“<sup>156</sup> či „mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště“<sup>157</sup> totiž zaměstnanci náleží cestovní náhrady.<sup>158</sup> V praxi může nastat vícero situací. Jestliže je jako pravidelné pracoviště určeno pouze bydliště zaměstnance jakožto jediné sjednané místo výkonu práce, má zaměstnanec nárok na cestovní náhrady například v případě, že pojedje do sídla zaměstnavatele na poradu, pro potřebné vybavení, podklady apod. Jestliže bude míst výkonu práce vícero, tedy například i sídlo zaměstnavatele, pak bude pro účely cestovních náhrad rozhodující místo pravidelného pracoviště. V situaci, kdy je bydliště zaměstnance v obci, která je sjednána jako místo výkonu práce a zároveň je tato obec zaměstnancovým pravidelným pracovištěm, pak zaměstnanec pracující doma nemá nárok na cestovní náhrady, necestuje-li mimo tuto obec.<sup>159</sup> Nutno poznamenat, že pro účely cestovních náhrad není možno pravidelné pracoviště sjednat širěji než jako jednu obec.<sup>160</sup>

#### 4.2. Pracovní doba, povinnost evidence pracovní doby

Dohoda o práci doma by zajiště měla rozlišit, zda je pracovní doba zaměstnanci rozvrhována zaměstnavatelem (půjde o režim home office), zda si ji rozvrhuje sám (pak se uplatní režim domáckého zaměstnance) nebo půjde o kombinaci obojího. Ať už se bude jednat o kteroukoli variantu, zaměstnavatel má povinnost evidovat pracovní dobu, jak stanoví § 96 zákoníku práce. V tomto směru bude nutná určitá míra kooperace domáckého zaměstnance, případně zaměstnance, který si bude část pracovní doby rozvrhovat sám, přičemž se doporučuje tuto formu spolupráce ohledně evidence pracovní doby a její podrobnosti zakotvit v dohodě o práci doma.<sup>161</sup> Ve všech režimech se dále uplatní stanovená týdenní pracovní doba ve smyslu § 79 zákoníku práce. Tato doba limituje objem práce, který může zaměstnavatel přidělit zaměstnanci pracujícímu doma. Množství přidělené práce nesmí přesáhnout možnosti průměrného zaměstnance, od kterého se odvíjí nároky na pracovní výkonnost za stanovenou

<sup>154</sup> VYSOKAJOVÁ M. § 34a [Pravidelné pracoviště]. In: HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2024, s. 63

<sup>155</sup> § 151 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>156</sup> § 152 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>157</sup> § 152 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>158</sup> § 152 písm. b) a písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>159</sup> JANOUŠEK, K. Pracovní cesty. In: JANOUŠEK, K. *Cestovní náhrady v 321 příkladech*. 13. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2023, s. 91-92

<sup>160</sup> § 34a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>161</sup> PŘÍKAZSKÁ, L. a SIVÁKOVÁ, M. Dohoda o práci na dálku "home-office." Online. 2023. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-praci-na-dalku-home-office-116985.html>. [cit. 2023-10-27].

týdenní pracovní dobu. Přesahuje-li množství přidělené práce produktivitu průměrného zaměstnance ve stanovené týdenní pracovní době, vzniká buďto přesčas, případně je zaměstnanec donucen konat práci v noci či o víkendu, aby odevzdal zadanou práci včas.<sup>162</sup> S domácíým zaměstnancem (či zaměstnancem, který si pracovní dobu částečně rozvrhuje sám), lze v dohodě o práci doma sjednat (tedy nikoli jednostranně přikázat zaměstnavatelem) určitá omezení v jeho autonomním rozvrhování pracovní doby s ohledem na dikci § 317 odst. 4 zákoníku práce, který hovoří o „*sjednaných podmínkách*.“<sup>163</sup> Běžně půjde o zákaz pracovat v noci, o víkendu nebo přesčas, čímž zaměstnavatel nejčastěji sleduje vyloučení své příplatkové povinnosti za práci konanou v těchto časech.<sup>164</sup> Takový zákaz práce přesčas však pozbývá významu, jestliže není možné přidělenou práci zvládnout tempem průměrného zaměstnance za stanovenou týdenní pracovní dobu.

#### 4.2.1. Související judikát k evidenci pracovní doby zaměstnancem

Pokud by zaměstnanec při evidenci své pracovní doby vykázal delší časový úsek odpracované doby, než reálně odpracoval, je možné posuzovat takové jednání jako nepřímý útok na majetek zaměstnavatele (zaměstnanec by byl odměněn za práci, kterou nevykonal) a tedy jako jednání protiprávní.<sup>165</sup> K této otázce se vyjádřil i Nejvyšší soud ve svém rozsudku č. j. 21 Cdo 424/2021-209. V uvedené kauze bylo prokázáno, že zaměstnanec územního samosprávného celku odešel z pracoviště minimálně 16 minut před koncem pracovní doby, tedy v 15.59 hod, přičemž v docházkovém listě nepravdivě uvedl čas svého odchodu až v 16.15 hod. V 15.59 hod byl totiž zaměstnanec prokazatelně na poště a vyřizoval soukromé záležitosti. S cílem dehonestovat funkcionáře obce (místostarostu XY J. P.), u níž byl zaměstnán, mu poslal kostým vězeňského pyžama s vězeňským číslem. Zaměstnavatel s ním tedy ukončil pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Zaměstnanec svým jednáním porušil své povinnosti vyplývající mu ze zákona o úřednících územních samosprávních celků, když mimo jiné předstíral výkon práce, dále dosáhl nezákonného snížení zaměstnavatelova majetku (za nevykonanou práci dostal plat) a porušil etický kodex svým počínáním vůči místostarostovi XY J. P.<sup>166</sup> Nejvyšší soud „*vychází z premisy, že ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve smyslu ustanovení*

<sup>162</sup> ŠTEFKO, M. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1257

<sup>163</sup> § 317 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>164</sup> ŠTEFKO, M. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1257

<sup>165</sup> GOMEZ TOMČALOVÁ, L. Útok na majetek zaměstnavatele se neodpouští. Online. 2022. Dostupné z: <https://ekonom.cz/c1-67146900-utok-na-majetek-zamestnavatele-se-neodpousti>. [cit. 2023-10-28].

<sup>166</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2022, č. j. 21 Cdo 424/2021-209

§ 301 písm. d) zák. práce [resp. § 16 odst. 2 písm. c) zák. o úřednících].<sup>167</sup> Proto došel Nejvyšší soud k závěru, že není podstatný rozsah (nepřímého) útoku na majetek zaměstnavatele a pro takové jednání zaměstnance je možné s ním dokonce „rozvázat pracovní poměr (také) okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 písm. b) zák. práce.“<sup>168</sup>

### 4.3. Pracovní pohotovost

S pracovní dobou a její úpravou v dohodě o práci doma souvisí téma pracovní pohotovosti. Na té se lze dohodnout (nelze ji jednostranně přikázat)<sup>169</sup> i se zaměstnancem konajícím práci doma. Ze zákonné definice pracovní pohotovosti plyne, že jde o dobu, v níž zaměstnanec nekoná práci, nicméně je k jejímu výkonu připraven, a to v rozsahu překračujícím rozvrh jeho pracovních směn. Pracovní pohotovost přitom lze držet na místě dohodnutém se zaměstnancem, avšak mimo pracoviště zaměstnavatele.<sup>170</sup> Bydliště zaměstnance tedy může být sjednáno v dohodě o práci doma jako místo, kde bude zaměstnanec pracovní pohotovost držet. Jestliže při pracovní pohotovosti nedoje k výkonu práce, nezapočítává se do pracovní doby.<sup>171</sup> Za pracovní pohotovost náleží zaměstnanci odměna, a to nejméně 10 % průměrného výdělku.<sup>172</sup>

Dohoda na pracovní pohotovosti s domácíým zaměstnancem se mi jeví jako potenciálně problematická. Stanoví-li dohoda o práci doma, že zaměstnanec musí být k dispozici zaměstnavateli, případně kolegům za účelem předávání pracovních úkolů či pokynů a pracovních konzultací skrze telefon, e-mail nebo jiné prostředky dálkové komunikace, a to v době kupříkladu od 9 hod do 16 hod, dochází dle mého názoru k určitému vyprázdnění možnosti rozvrhovat si pracovní dobu domácíým zaměstnancem. Lze se setkat s názorem, že takovéto ujednání posouvá práci doma v režimu § 317 odst. 4 zákoníku práce směrem k hybridnímu režimu, protože je zaměstnanec fakticky omezen v rozvržení pracovní doby. V praxi totiž není příliš běžné, aby zaměstnavatel, který vyžaduje po zaměstnanci dostupnost, vyplácel zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost, a tedy zaměstnanci de facto částečně rozvrhuje pracovní dobu.<sup>173</sup>

---

<sup>167</sup> Tamtéž

<sup>168</sup> Tamtéž

<sup>169</sup> § 95 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>170</sup> § 78 odst. 1 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>171</sup> § 95 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>172</sup> § 140 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>173</sup> PRUNNER, P. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 4, s. 143. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgnpxa4s7grpxgzrgqyq&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> [cit. 2023-11-02].



#### 4.4. Right to disconnect, pracovní doba a doba odpočinku

S tématem pracovní doby a pracovní pohotovosti souvisí fenomén anglicky označovaný jako right to disconnect (v českém překladu jako právo na odpojení, právo odpojit se apod.). Jedná se o právo zaměstnance odpoutat se od práce a s ní související elektronické komunikace (skrže emaily či jiné zprávy), a to mimo pracovní dobu. Tento koncept se vyvinul jako reakce na pokrok na poli komunikačních technologií a jejich vlivu na každodenní životy lidí. Rozšířené užívání chytrých telefonů a jiných digitálních zařízení zapříčinilo, že být neustále k dispozici se na mnoha pracovištích stalo běžnou praxí. Vzniklý tlak na zaměstnance být dostupný téměř kdykoli prostřednictvím elektronické komunikace je považován za potenciálně nebezpečný pro zdraví zaměstnanců.<sup>174</sup> I z tohoto důvodu a zejména k ochraně soukromého života zaměstnanců přikročily některé země k uzákonění práva odpojit se. Průkopníkem v této oblasti se stala Francie, která právo odpojit se vtělila do svého právního řádu již v roce 2016. V rámci Evropské unie dle údajů k červenci roku 2022 toto právo uzákonili také v Belgii, Itálii, Lucembursku, Portugalsku, Řecku, Slovensku a Španělsku.<sup>175</sup> Český zákoník práce právo na odpojení výslovně neupravuje. To ovšem neznamená, že by zaměstnavatel mohl po zaměstnanci vyžadovat neustálou dosažitelnost. Již nyní je zaměstnavatel povinen rozlišovat mezi pracovní dobou a dobou odpočinku zaměstnance. Je tedy nutno rozlišovat dobu, „v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci“<sup>176</sup> plus dobu „v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“<sup>177</sup> (tj. pracovní dobu) od doby, „která není pracovní dobou“<sup>178</sup> (tj. dobu odpočinku). Pro úplnost dodávám, že nedojde-li během pracovní pohotovosti k výkonu práce, hledí se na ni jako na dobu odpočinku,<sup>179</sup> protože se nezapočítává do pracovní doby.<sup>180</sup> V době odpočinku od zaměstnance tedy není možné vyžadovat, aby byl zaměstnavateli k dispozici (nejedná-li se o dohodnutou pracovní pohotovost) a za takové jednání zaměstnance, který by odmítnul být k zastižení během své doby odpočinku, by zaměstnanci neměly hrozit sankce či jiná znevýhodnění ze strany

---

<sup>174</sup> EUROFOUND. Right to disconnect. Online. In: *European Industrial Relations Dictionary*. Dublin, 2021. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>. [cit. 2023-11-10].

<sup>175</sup> LLAVE, O. V. Do we really have the right to disconnect? Online. 2022. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2022/do-we-really-have-right-disconnect>. [cit. 2023-11-10].

<sup>176</sup> § 78 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>177</sup> § 78 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>178</sup> § 78 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>179</sup> BUGOVÁ, B. a MATOUŠ R. Právo zaměstnanců být off-line. Online. 2022. Dostupné z: [https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#\\_ftn3](https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#_ftn3). [cit. 2023-11-10].

<sup>180</sup> § 95 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnavatele.<sup>181</sup> Right to disconnect vystupuje do popředí ještě více u zaměstnanců konajících práci doma. Ti mají často z různých důvodů rozostřenou hranici mezi osobním a pracovním životem. Bylo by tedy dle mého názoru vhodné sjednat se zaměstnancem v dohodě o práci doma, že nebude zaměstnavateli k dispozici v určitých časech. Mimo to se ztotožňuji s názorem, že v rámci zajištění právní jistoty zaměstnanců by bylo žádoucí právo na odpojení inkorporovat do zákoníku práce.<sup>182</sup>

#### 4.4.1. Související judikatura k pracovní době a době odpočinku

Závěr o tom, že zaměstnanec není povinen být zaměstnavateli neustále k dispozici podporuje i česká judikatura a judikatura Soudního dvora EU, která se zabývá dělicí linií mezi pracovní dobou a dobou odpočinku.

K rozlišení pracovní doby a doby odpočinku se vyjádřil Ústavní soud ve svém nálezu II.ÚS 1854/20. Stěžovatel pracoval v pracovním poměru jako hasič, jehož pracovištěm bylo letiště. Předpis Ministerstva dopravy České republiky, Úřadu pro civilní letectví č. L14, který se vztahoval na výkon práce stěžovatele mu stanovoval povinnost být během celé doby přítomnosti na pracovišti schopen zasáhnout v případě potřeby i na nejvzdálenějším místě letiště do 3 minut. Tento požadavek neustálé akceschopnosti se vztahoval i na stěžovatelovu dobu odpočinku na jídlo a oddech.<sup>183</sup> Jádrem sporu spočívalo v posouzení povahy přestávek v práci na jídlo a oddech, jak je zakotvuje § 88 zákoníku práce,<sup>184</sup> respektive zda doba takovýchto přestávek bude zahrnuta do pracovní doby či nikoli a ve svém důsledku, zda stěžovateli za tuto dobu bude náležet odměna, či nikoli.<sup>185</sup> Stěžovatel se dovolával svých základních práv garantovaných Listinou základních práv a svobod (dále jako „Listina“) v čl. 28, tedy práva na spravedlivou odměnu za práci<sup>186</sup> a v čl. 36 odst. 1, tedy práva na spravedlivý proces.<sup>187, 188</sup> Hlavním argumentem stěžovatele bylo, že formálně vykazované přestávky v práci na jídlo a oddech<sup>189</sup> měly ve skutečnosti povahu přiměřených dob na oddech a jídlo,<sup>190</sup> jelikož

<sup>181</sup> BUGOVÁ, B. a MATOUŠ R. Právo zaměstnanců být off-line. Online. 2022. Dostupné z: [https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#\\_ftn3](https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#_ftn3). [cit. 2023-11-10].

<sup>182</sup> TAM, V. T. Právo na odpojení. Online. 2021. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pravo-na-odpojeni#note-1>. [cit. 2023-11-10].

<sup>183</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20, bod 1

<sup>184</sup> § 88 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, rozlišuje mezi přestávkou v práci na jídlo a oddech v trvání minimálně 30 minut, za kterou zaměstnanci nenáleží odměna, protože se tato přestávka nezapočítává do pracovní doby a mezi přiměřenou dobou na oddech a jídlo v případě prací, které nemohou být přerušeny – tato doba se započítává do pracovní doby, a tedy za ni zaměstnanci náleží odměna

<sup>185</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20, bod 2

<sup>186</sup> čl. 28 Listiny

<sup>187</sup> čl. 36 odst. 1 Listiny

<sup>188</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20, bod 10

<sup>189</sup> § 88 odst. 1 věta první zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

se v důsledku reakční doby 3 minut určené pro zásah (tedy výkon práce) neměl šanci věnovat skutečnému odpočinku<sup>191</sup> a že tedy měl za tuto dobu nárok na odměnu za práci.<sup>192</sup> Stěžovatel navíc poukazoval na unijní rozměr případu, protože § 88 odst. 1 zákoníku práce implementuje předpisy Evropské unie,<sup>193</sup> v důsledku čehož musí být vzaty v potaz také rozsudky Soudního dvora Evropské unie, které se týkají výkladu relevantních předpisů Evropské unie a využít tyto závěry při interpretaci § 88 odst. 1 zákoníku práce vnitrostátními soudy.<sup>194</sup> Stěžovatel se mimo jiné dovolával rozsudku Soudního dvora Evropské unie ve věci C-518/15 Matzak<sup>195</sup> a rozsudku ve věci C-107/19 XR proti Dopravnímu podniku hl. m. Prahy, který se týkal skutkově obdobného případu vymezení pracovní doby hasiče a jeho práva na přestávky v práci.<sup>196</sup> V posledně zmíněné věci Soudní dvůr Evropské unie „*judikoval, že pokud zaměstnanec nemůže během přestávky nakládat volně se svým časem a věnovat se vlastním zájmům, musí být doba takové přestávky považována za pracovní dobu ve smyslu unijního práva.*“<sup>197</sup> Ústavní soud judikoval, že stěžovatel „*vykonával práci, která ze své povahy (být ve střehu, být připraven) nemohla být přerušena*“<sup>198</sup> a tedy mu byla zajištěna jen přiměřená doba na oddech a jídlo (nikoli plnohodnotná přestávka v práci na jídlo a oddech), která se započítává do pracovní doby,<sup>199</sup> čímž mu vzniklo právo na odměnu za práci. Během takového stavu připravenosti zasáhnout se bude jednat o pracovní dobu, i když k zásahu nedojde.<sup>200</sup> Ústavní soud došel k závěru, že obecné soudy vyložily § 88 zákoníku práce „*v rozporu jak se smyslem a účelem právní úpravy přestávek v práci, tak i s ustálenou judikaturou Soudního dvora,*“<sup>201</sup> čímž porušily stěžovatelovo právo na odměnu za práci<sup>202</sup> a dále, že došlo k porušení stěžovatelova práva na soudní ochranu<sup>203</sup> svévolným postupem Nejvyššího soudu, který nepoložil předběžnou otázku Soudnímu dvoru Evropské unie, ačkoli tak měl v tomto případě učinit.<sup>204</sup> Ústavní soud tedy vyhověl ústavní stížnosti a zrušil napadená rozhodnutí.<sup>205</sup> Lze uzavřít, že odměna náleží zaměstnanci za takovou

---

<sup>190</sup> § 88 odst. 1 věta druhá zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>191</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20, bod 23

<sup>192</sup> Tamtéž, bod 12

<sup>193</sup> konkrétně čl. 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

<sup>194</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20, bod 9

<sup>195</sup> Tamtéž, bod 13

<sup>196</sup> Tamtéž, bod 23

<sup>197</sup> Tamtéž, bod 24

<sup>198</sup> Tamtéž, bod 37

<sup>199</sup> § 88 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>200</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20, bod 38

<sup>201</sup> Tamtéž, bod 52

<sup>202</sup> čl. 28 Listiny

<sup>203</sup> čl. 36 odst. 1 Listiny

<sup>204</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20, bod 62

<sup>205</sup> Tamtéž, bod 65

přestávku, během které je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, jestliže se tak děje na pokyn zaměstnavatele.

Také již zmíněný rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci Ville de Nivelles proti Rudymu Matzakovi (Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 21. 2. 2018, sp. zn. C-518/15) stojí za povšimnutí. Jednalo se o případ belgického hasiče R. Matzaka, který byl nucen svým zaměstnavatelem držet pohotovost v místě zaměstnavatelem určeném, kterým bylo bydliště R. Matzaka. Tato domácí pohotovost spočívala v povinnosti R. Matzaka dostavit se na výzvu zaměstnavatele na místo práce, a to v krátkém časovém horizontu osmi minut<sup>206</sup> (nejednalo se tedy o pouhou povinnost být k zastížení zaměstnavatelem, což je dle Soudního dvora Evropské unie odlišná situace).<sup>207</sup> Takto nastavené podmínky pohotovosti limitovaly možnosti R. Matzaka věnovat se svým zájmům.<sup>208</sup> Podstatou sporu bylo opět určení, zda šlo o pracovní dobu či dobu odpočinku (třetí možnost unijní právo nezná, na rozdíl od zákoníku práce, který upravuje ještě pracovní pohotovost ve smyslu § 95 zákoníku práce). Tyto dvě doby se dle Soudního dvora Evropské unie navzájem vylučují.<sup>209</sup> Soudní dvůr Evropské unie dospěl k závěru, že „článek 2 směrnice 2003/88<sup>210</sup> musí být vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu“.“<sup>211</sup>

#### 4.5. Náhrady nákladů při výkonu práce doma

V dohodě o práci doma by dále mělo být uvedeno, jakým způsobem (jestli vůbec) budou zaměstnanci hrazeny náklady spojené s výkonem práce doma. Zaměstnanec a zaměstnavatel mají po novele zákoníku práce tři možnosti, ze kterých mohou vybírat.

Zprvce se mohou dohodnout, že zaměstnanec bude zaměstnavateli prokazovat své skutečné náklady, které mu vznikly v souvislosti s výkonem práce doma.<sup>212</sup> Tato varianta se nejvíce blíží ideálu, kdy zaměstnanci budou uhrazeny všechny jeho prokázané náklady v plné výši. Naopak zaměstnavatel bude mít jistotu, že zaměstnanci nevyplácí náhrady vyšší než

<sup>206</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 21. 2. 2018, sp. zn. C-518/15, bod 61

<sup>207</sup> Tamtéž, bod 64

<sup>208</sup> Tamtéž, bod 63

<sup>209</sup> Tamtéž, bod 55

<sup>210</sup> čl. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, obsahuje mimo jiné definici pracovní doby, kterou se pro účely této směrnice „rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“ Dále obsahuje definici doby odpočinku, kterou se rozumí „každá doba, která není pracovní dobou.“

<sup>211</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 21. 2. 2018, sp. zn. C-518/15, bod 66

<sup>212</sup> § 190a odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

skutečně vzniklé. Domnívám se však, že v praxi (obzvláště nebydlí-li zaměstnanec v domácnosti sám) se takovéto náklady budou prokazovat jen stěží.

Druhá varianta, se kterou zákonodárce přišel, přináší v tomto směru značné zjednodušení. Jedná se o náhradu nákladů vzniklých prací doma formou paušální částky.<sup>213</sup> Paušální částka se poskytuje za každou započatou hodinu práce doma.<sup>214</sup> Na konci období, za něž má být paušální částka vyplacena se sečtou všechny odpracované hodiny a případně jejich odpracované části, výsledkem součtu tedy budou celkově odpracované hodiny a případně jedna započatá.<sup>215</sup> Výše paušální částky se určuje dle údaje Českého statistického úřadu o spotřebě průměrné české domácnosti přizpůsobené práci doma za jednoho dospělého a jednu hodinu.<sup>216</sup> Paušální částka se odvíjí od skutečných aktuálních cen komodit a služeb, mezi které se řadí „*plyn, elektřina, pevná paliva, dodávka tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávka vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu.*“<sup>217</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí pak ve své vyhlášce stanoví konkrétní výši paušální částky na základě údaje o spotřebě poskytnutého Českým statistickým úřadem, a to pravidelně od 1. ledna daného roku nebo v mimořádném termínu, jestliže nastane změna minimálně o 20% oproti naposled vyhláškou stanovené výši paušální částky.<sup>218</sup> Aktuálně jde o částku 4,50 Kč za každou započatou hodinu práce doma.<sup>219</sup> Zaměstnancům v podnikatelské sféře (tedy těm, kteří nejsou odměňováni platem)<sup>220</sup> je možné paušální částku zvýšit nad tuto vyhláškou stanovenou hodnotu.<sup>221</sup> Paušální částka, která překročí hranici 4,50 Kč však bude ve výši nad touto hranicí podléhat dani z příjmů fyzických osob,<sup>222</sup> bude totiž považována za příjem ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů.<sup>223</sup>

Ani toto řešení náhrady nákladů vzniklých při práci doma formou paušální částky však není úplně bez chyby. Úpravě lze vytknout, že nebere v potaz rozmanitost prací konaných doma

<sup>213</sup> § 190a odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>214</sup> § 190a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>215</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 190a, s. 73. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-11-13].

<sup>216</sup> § 190a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>217</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 190a, s. 72. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-11-13].

<sup>218</sup> § 190a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>219</sup> § 1 vyhlášky č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024

<sup>220</sup> § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>221</sup> § 190a odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>222</sup> § 6 odst. 7 písm. e) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>223</sup> § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

a tím pádem vzniklou nerovnost mezi zaměstnanci, kterým paušální částka náklady pokryje a těmi, pro které bude taková náhrada nedostatečná.<sup>224</sup> Tuto nerovnost by šlo řešit sjednáním vyšší paušální částky, jak ale již bylo řečeno, při překročení limitu daného vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí (4,50 Kč za hodinu započaté práce) bude taková částka podléhat dani z příjmů fyzických osob. Navržené řešení takovéto nerovnosti je navíc možné uplatnit pouze u zaměstnanců v podnikatelské sféře. Zákon totiž jasně kategorizuje zaměstnance, se kterými není možno vyšší paušální částku sjednat.<sup>225</sup> Jde o zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce, tedy zaměstnance v nepodnikatelské sféře. Může tak nastat situace, kdy těmto zaměstnancům odměňovaným platem paušální částka náklady práce doma zcela nepokryje a dojde tak k přenesení nákladů výkonu závislé práce ze zaměstnavatele na zaměstnance, což odporuje zákonné úpravě,<sup>226</sup> byť byl zákonodárce veden myšlenkou „zajištění hospodárného nakládání s prostředky veřejných rozpočtů.“<sup>227</sup>

Ze zákona plyne ještě třetí možnost hrazení nákladů spojených s výkonem práce doma. Je zakotvena v § 190a odst. 2 zákoníku práce, který umožňuje předem písemně sjednat, že náhrada nákladů, které vznikly v souvislosti s výkonem práce doma zaměstnanci částečně či zcela nenáleží.<sup>228</sup> Toto ustanovení dle mého názoru ne úplně šťastně překračuje hranici základního principu pracovního práva, který říká, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele.<sup>229</sup> § 190a odst. 2 zákoníku práce tedy modifikuje podmínky, podle kterých musí být závislá práce vykonávána a je ve vztahu speciality k § 2 odst. 2 zákoníku práce.<sup>230</sup> Zůstává otázkou, jak se k tomuto přenášení nákladů spojených s výkonem práce doma ze zaměstnavatele na zaměstnance postaví soudní praxe.<sup>231</sup> Navíc může nastat situace, kdy zaměstnavatel, který je v silnějším postavení, sice nabídne zaměstnanci práci doma, ale pod podmínkou, že zaměstnanec přistoupí na to, že mu náhrady těchto nákladů nepřísluší.

---

<sup>224</sup> PRUNNER, P. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. Právní rozhledy. 2023, roč. 31, č. 4, s. 144. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgnpxa4s7grpxgxzrgyq&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> [cit. 2023-11-14].

<sup>225</sup> § 190a odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>226</sup> § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>227</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 190a, s. 73. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-11-14].

<sup>228</sup> § 190a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>229</sup> § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>230</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Zvláštní část, k § 190a, s. 72. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-11-14].

<sup>231</sup> Telefonická konzultace s doc. JUDr. Martinem Štefkem, Ph.D., DSc. dne 26. dubna 2024

Za zmínku ještě stojí, že sjednat si právo na poskytnutí náhrady nákladů vzniklých při práci doma, mohou i zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>232</sup>

#### **4.6. Náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce**

S náhradou nákladů spojených s výkonem práce doma souvisí v § 190 zákoníku práce upravená náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce (jestliže tyto nejsou zaměstnanci poskytnuty zaměstnavatelem), kterou si lze rovněž sjednat v dohodě o práci doma. V kontextu práce doma půjde nejčastěji o používání vlastního stolního počítače či notebooku, tabletu, mobilu, tiskárny, pracovního stolu a židle. Předpisy nestanoví, jak vysoká by tato náhrada měla být, ani způsob, jak ji určit, což je něco, s čím by se do budoucna zákonodárce měl vypořádat. Výše kompenzace by se měla odvíjet od hodnoty vlastního nářadí, zařízení a předmětů, a také od míry jejich používání v době, kdy je konána práce. V praxi se náhrada často poskytuje formou paušální částky, ta však nesmí být nahodilá a měla by tak vycházet z reálného propočtu. Pro trend používání vlastních zařízení se v anglofonních zemích vžila zkratka BYOD (z angličtiny bring your own device neboli přines si své vlastní zařízení).<sup>233</sup> V tomto smyslu se však bude jednat spíše jen o výpočetní techniku.

#### **4.7. Podmínky rozvázání závazku z dohody o práci doma**

Dále lze doporučit sjednání podmínek rozvázání závazku z dohody o práci doma. Zákonná úprava v tomto ohledu strany příliš neomezuje. Dává možnost rozvázání závazku z dohody o práci doma buď dohodou stran ke sjednanému dni nebo výpovědí s patnáctidenní výpovědní dobou. Zákonných povinností není mnoho. Patří mezi ně forma rozvázání závazku z dohody o práci doma. Ať už dojde k rozvázání dohodou či výpovědí, jejich forma musí být písemná. Pokud jde o stanovenou patnáctidenní výpovědní dobu, je možné ji upravit dohodou stran. Povinností však je, aby byla výpovědní doba stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Výpověď je možná z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu, v dohodě o práci doma je možno sjednat, že ani jedna ze smluvních stran závazek z této dohody nemůže vypovědět.<sup>234</sup> Jestliže si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednají nemožnost výpovědi závazku z dohody o práci doma, je namístě uvažovat o sjednání zkušební doby pro výkon práce doma. Takto se obě strany

---

<sup>232</sup> § 190a odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>233</sup> VALENTOVÁ, K. § 190 [Využívání zařízení zaměstnance]. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 605

<sup>234</sup> § 317 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ujistí, že jim režim výkonu práce doma vyhovuje a v případě, že se jim tato forma výkonu práce neosvědčí, budou mít zjednodušenou pozici, protože nebudou muset dospět k vzájemné dohodě o rozvázání závazku z dohody o práci doma. Nicméně za této konstelace (nemožnost výpovědi ani jednou smluvní stranou) bych se klonila ke sjednání jak zkušební doby, tak omezení trvání dohody o práci doma na dobu určitou.

#### **4.8. Další možná ujednání v dohodě o práci doma**

V úvahu přicházejí další ujednání: jednostranná možnost zaměstnavatele povolat zaměstnance pracujícího doma na pracoviště zaměstnavatele, vytyčení přesného množství práce, které je zaměstnavatel zaměstnanci oprávněn přidělit,<sup>235</sup> ochrana citlivých dat a svěřeného majetku zaměstnavatele, způsob, jakým bude probíhat komunikace, zadávání a odevzdávání práce,<sup>236</sup> rozsah práce konané doma (tedy kupříkladu stanovit, které dny bude zaměstnanec konat práci doma a které na pracovišti zaměstnavatele), bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jako „BOZP“) a přístup na domácí pracoviště za účelem kontroly BOZP nebo objasnění příčin vzniku pracovního úrazu (o BOZP pojednává samostatná kapitola 5.2.), sankce za konání práce mimo sjednané místo atd.

---

<sup>235</sup> ŠTEFKO, M. § 317 [Práce na dálku]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1410

<sup>236</sup> SZUŤÁNYI, R. a UHRINOVÁ, A. Praktické tipy ke správnému zavedení práce na dálku po novele zákoníku práce. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prakticke-tipy-ke-spravnemu-zavedeni-prace-na-dalku-po-novele-zakoniku-prace>. [cit. 2023-11-06].



## 5. Vybrané problematické aspekty práce doma

### 5.1. Kontrola zaměstnanců pracujících doma versus ochrana jejich soukromí

Práce doma, stejně jako práce vykonávaná na pracovišti zaměstnavatele, podléhá větší či menší míře kontroly ze strany zaměstnavatele. Proti tomu stojící ochrana zaměstnancova soukromí se řídí stejnými pravidly (plynoucími z Listiny, občanského zákoníku, trestního zákoníku, zákoníku práce a předpisů na ochranu osobních údajů), ať už pracuje ze svého bydliště či koná práci na pracovišti zaměstnavatele. Kontrolovat je možno jen zaměstnancovu pracovní výkonnost a dodržování povinností, které zaměstnanci plynou z právního řádu, vnitřních předpisů, smluv, případně z pokynů vedoucích zaměstnanců.<sup>237</sup>

Samotná kontrola ze strany zaměstnavatele koliduje s některými právy zaměstnance. Na úrovni ústavního práva půjde o střet s principem nedotknutelnosti osoby, jejího soukromí a lidské důstojnosti.<sup>238</sup> Omezíme-li se na práva zaměstnance v souvislosti s vykonáváním kontroly zaměstnavatelem, lze pod tento princip podřadit následující práva zaručená Listinou: obecnou garanci nedotknutelnosti osoby a jejího soukromí,<sup>239</sup> která je konkretizována mimo jiné článkem 10 Listiny,<sup>240</sup> tedy ochranou lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a jména,<sup>241</sup> ochranou před zásahy do soukromého a rodinného života<sup>242</sup> a ochranou před shromažďováním, zveřejňováním a zneužíváním osobních údajů.<sup>243</sup> Logickým dopadem čl. 10 Listiny „*je pak zakotvení široké ochrany soukromí zaměstnance v rámci předpisů na ochranu osobních údajů.*“<sup>244</sup> V postavení speciálních ustanovení vůči čl. 10 Listiny (tj. práva na soukromí) jsou ustanovení chránící nedotknutelnost obydlí,<sup>245</sup> listovní tajemství a tajemství jiných písemností a záznamů, telefonních hovorů atp.<sup>246, 247</sup>

---

<sup>237</sup> BOČANOVÁ V., CIBULKOVÁ M., CHLADA O., JASANSKÁ L., LANDWEHRMANN T., PROCHÁZKOVÁ E., SUCHÁ B. a VRAJÍK M. 8. část: Monitorování při práci z domova. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. Online. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>. [cit. 2023-10-09].

<sup>238</sup> WINTR, J. *Principy českého ústavního práva*. 5. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 156

<sup>239</sup> čl. 7 odst. 1 Listiny

<sup>240</sup> WINTR, J. *Principy českého ústavního práva*. 5. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 159

<sup>241</sup> čl. 10 odst. 1 Listiny

<sup>242</sup> čl. 10 odst. 2 Listiny

<sup>243</sup> čl. 10 odst. 3 Listiny

<sup>244</sup> TOMŠEJ, J. *Pracovní lékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 2

<sup>245</sup> čl. 12 odst. 1 Listiny

<sup>246</sup> čl. 13 Listiny

<sup>247</sup> WINTR, J. *Principy českého ústavního práva*. 5. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 163

Osobnost člověka pak na zákonné úrovni chrání zejména občanský zákoník v § 81 až 117.<sup>248</sup> § 115 až 117 občanského zákoníku však byly zrušeny. Východiskem ochrany soukromí člověka obsažené v občanském zákoníku je § 86 a násl., dle kterého „*Nikdo nesmí zasáhnout do soukromí jiného, nemá-li k tomu zákonný důvod. Zejména nelze bez svolení člověka narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam... Ve stejném rozsahu jsou chráněny i soukromé písemnosti osobní povahy.*“<sup>249</sup> Další ochranu zaměstnanci pracujícím doma v kontextu kontroly ze strany zaměstnavatele poskytuje trestní právo, především Hlava II Části druhé trestního zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů), která cílí na trestné činy proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství.

Z podstaty práce doma plynou odlišné možnosti zaměstnavatele kontrolovat zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele. Pozice zaměstnavatelů je ztížena a kontrola bude zpravidla prováděna elektronickou cestou,<sup>250</sup> neboť osobní dozor vedoucích zaměstnanců prakticky není proveditelný.<sup>251</sup>

Odrazový můstek pro kontrolu zaměstnanců spočívá v základní povinnosti zaměstnavatele stanovit přiměřené množství požadované práce a pracovní tempo a vzít při tom v potaz možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění BOZP a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech,<sup>252</sup> tyto podmínky navíc musí být vytvořeny ještě před zahájením práce.<sup>253</sup> Množství požadované práce a pracovní tempo určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací (působí-li u zaměstnavatele), případně jsou tyto podmínky sjednány v kolektivní smlouvě.<sup>254, 255</sup>

Zaměstnanec pracující doma pak má povinnost mimo jiné pracovat řádně, v souladu s pokyny nadřízených, ve spolupráci s kolegy,<sup>256</sup> k vykonání svěřených prací využívat pracovní dobu a výrobní prostředky, pracovní úkoly plnit kvalitně a včas.<sup>257</sup> Dále má zaměstnanec

---

<sup>248</sup> Tamtéž, s. 163

<sup>249</sup> § 86 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>250</sup> SZUŤÁNYI, R. a SLAVÍK M. Podrobná úprava home office stále v nedohlednu (II): Monitoring zaměstnanců. Online. 2021. Dostupné z: <https://danovky.cz/cs/podrobna-uprava-home-office-stale-v-nedohlednu-ii-monitoring-zamestnancu>. [cit. 2023-10-10].

<sup>251</sup> BOČANOVÁ V., CIBULKOVÁ M., CHLADA O., JASANSKÁ L., LANDWEHRMANN T., PROCHÁZKOVÁ E., SUCHÁ B. a VRAJÍK M. 8. část: Monitorování při práci z domova. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. Online. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>. [cit. 2023-10-11].

<sup>252</sup> § 300 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>253</sup> § 300 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>254</sup> § 300 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>255</sup> BOČANOVÁ V., CIBULKOVÁ M., CHLADA O., JASANSKÁ L., LANDWEHRMANN T., PROCHÁZKOVÁ E., SUCHÁ B. a VRAJÍK M. 8. část: Monitorování při práci z domova. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. Online. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>. [cit. 2023-10-11].

<sup>256</sup> § 301 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>257</sup> § 301 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

dodržovat právní a ostatní předpisy, jestliže se týkají jím vykonávané práce.<sup>258</sup> Rovněž má povinnost řádně hospodařit se svěřenými prostředky, chránit majetek zaměstnavatele a nejednat způsobem porušujícím oprávněné zájmy zaměstnavatele.<sup>259</sup>

Na tyto základní povinnosti zaměstnanců, které je možno kontrolovat a základní povinnosti zaměstnavatelů lze navázat ustanovením § 302 zákoníku práce, který stanoví povinnosti vedoucích zaměstnanců. Patří mezi ně mimo jiné povinnosti „*řídít a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,*<sup>260</sup> *co nejlépe organizovat práci,*<sup>261</sup> (...) *zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.*“<sup>262</sup> V praxi to bude vedoucí zaměstnanec, který uloží zaměstnanci konajícímu práci doma, co má vykonat a v jakém časovém rozpětí, přičemž má vedoucí zaměstnanec právo kontrolovat včasné dokončení svěřené práce.<sup>263</sup> Musí při tom dodržovat základní povinnosti zaměstnavatele, jak je rozebráno výše.

Kontrola práce doma bude nejčastěji probíhat s použitím moderních technologií. S tím se nutně pojí i zpracování osobních údajů zaměstnanců. V tomto směru je tedy potřeba vzít v potaz nejen úpravu obsaženou v zákoníku práce, ale také v Obecném nařízení o ochraně osobních údajů (tj. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 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, dále jen „GDPR“).<sup>264</sup> Není snadné předem určit, jaká kontrola zaměstnance, a tedy i rozsah zpracování jeho osobních údajů je ještě přiměřená a jaká už není.

V případě, že zaměstnavatel (tedy správce údajů), bude chtít přikročit ke zpracování osobních údajů zaměstnanců (tedy subjektů údajů), a to nejčastěji z právního důvodu tzv. oprávněného zájmu obsaženého v čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR, musí nejdříve provést balanční test neboli test proporcionality. V tomto testu proti sobě budou stát zejména právo na soukromí a právo na ochranu osobních údajů zaměstnance v opozici k právu zaměstnavatele

---

<sup>258</sup> § 301 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>259</sup> § 301 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>260</sup> § 302 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>261</sup> § 302 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>262</sup> § 302 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>263</sup> BOČANOVÁ V., CIBULKOVÁ M., CHLADA O., JASANSKÁ L., LANDWEHRMANN T., PROCHÁZKOVÁ E., SUCHÁ B. a VRAJÍK M. 8. část: Monitorování při práci z domova. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. Online. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>. [cit. 2023-10-11].

<sup>264</sup> UHRINOVÁ, A. a MENZELOVÁ, K. Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely. Právní rozhledy. 2022, roč. 30, č. 13-14. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgjpaxa4s7gezv6mjul5zv6nbzga&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> [cit. 2023-10-13].

na ochranu jeho majetku.<sup>265</sup> Test proporcionality je třístupňový. Jako první krok testu se zkoumá vhodnost, tedy zda vůbec zvolený způsob zpracování osobních údajů povede ke sledovanému legitimnímu cíli. Ve druhém kroku se zkoumá potřebnost, kdy se poměřují různé způsoby zpracování osobních údajů, které vedou ke stejnému legitimnímu cíli, avšak různí se mírou zásahu do práv. Uplatní se zde tzv. zásada minimalizace zásahu.<sup>266</sup> To znamená, že zvolený způsob zpracování osobních údajů zasahuje do chráněných zájmů nejmenší možnou mírou ve srovnání s ostatními způsoby. Třetí krok se zabývá přiměřeností v užším smyslu. Té je dosaženo,<sup>267</sup> „jestliže lze důvodně očekávat, že dosažený prospěch bude větší nežli nepříznivý následek“.<sup>268</sup> Výsledkem testu má být zjištění, zda oprávněný zájem zaměstnavatele ob stojí jako právní důvod pro zpracování daných osobních údajů zaměstnance či nikoli. Jinak řečeno, zda před oprávněnými zájmy zaměstnavatele nemají přednost zájmy nebo základní práva a svobody zaměstnance.<sup>269</sup> K prokázání zákonnosti zpracování osobních údajů musí být zaměstnavatel schopen doložit vypracování balančního testu dozorovému úřadu, tedy Úřadu pro ochranu osobních údajů. Jinak se zaměstnavatel vystavuje riziku sankcí.<sup>270</sup>

GDPR obsahuje i další právní důvody ke zpracování osobních údajů, které však pro účely kontroly zaměstnance budou spíše marginální. Konkrétně lze uvést čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR, dle kterého může být právním důvodem ke zpracování osobních údajů i souhlas subjektu údajů.<sup>271</sup> Tento souhlas zaměstnance lze dle čl. 7 odst. 3 GDPR kdykoli odvolat,<sup>272</sup> a navíc musí být dle čl. 7 odst. 4 GDPR svobodný.<sup>273</sup> Lze proto polemizovat, nakolik je souhlas zaměstnance se zpracováním osobních údajů za účelem jeho kontroly uplatnitelný v praxi. Zejména možnost jej kdykoli odvolat narušuje celou podstatu kontroly zaměstnance.<sup>274</sup> Ke svobodě souhlasu

---

<sup>265</sup> MORÁVEK, J. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 5. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrjgpxa4s7gvpxgxzrg42q&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> [cit. 2023-10-18].

<sup>266</sup> WINTR, J. *Principy českého ústavního práva*. 5. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 142–143

<sup>267</sup> MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 34

<sup>268</sup> Tamtéž, s. 34

<sup>269</sup> ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Právní důvody zpracování. Online. 2018. Dostupné z: <https://uoou.gov.cz/pravni-duvody-zpracovani/d-27318/p1=3938>. [cit. 2023-10-19].

<sup>270</sup> KUCHAR, R. Využití oprávněného zájmu na zpracování osobních údajů podle GDPR. Online. 2018. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyuziti-opravneneho-zajmu-na-zpracovani-osobnich-udaju-podle-gdpr-107490.html>. [cit. 2023-10-19].

<sup>271</sup> čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR

<sup>272</sup> čl. 7 odst. 3 GDPR

<sup>273</sup> čl. 7 odst. 4 GDPR

<sup>274</sup> UHRINOVÁ, A. a MENZELOVÁ, K. Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 13-14. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview->

zaměstnanec se vyjádřila i Pracovní skupina podle článku 29 ve svém stanovisku ke zpracování osobních údajů na pracovišti. Skupina ve svém stanovisku dospěla k závěru, že „pro většinu případů zpracování zaměstnaneckých dat nemůže a neměl by být zaměstnancův souhlas právním důvodem“<sup>275</sup> poněvadž z dynamiky vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem plyne nerovnost, která by se mohla manifestovat obzvláště v případech kdy by vyjádření nesouhlasu zaměstnancem pravděpodobně vedlo k jeho újmě (zejména sleduje-li zaměstnavatel zaměstnance kontinuálně).<sup>276</sup> Souhlas pak „není a ani nemůže být svobodný.“<sup>277</sup>

Kontrola a zpracování osobních údajů zaměstnanců se tedy nejčastěji děje na základě jednotlivých oprávněných zájmů zaměstnavatele jako jsou dodržování pracovní doby, přiměřená produktivita zaměstnance, ochrana svěřených výrobních a pracovních prostředků a telekomunikačních zařízení a dodržování opatření týkající se BOZP,<sup>278</sup> kterým se věnuji dále (k BOZP viz samostatnou kapitolu 5.2.).

V případě kontroly zaměstnanců zaměřené na dodržování povinnosti využívat ke svěřené práci pracovní dobu, je potřeba rozlišit mezi domácím zaměstnancem a zaměstnancem na home office. U domácích zaměstnanců může být kontrola v tomto směru mířena jen na včasné a řádné konání, respektive odevzdávání svěřené práce. Oproti tomu u zaměstnanců na home office, kterým stanovuje pracovní dobu zaměstnavatel, se jeví jako přijatelná forma kontroly zaměstnance monitorování jeho online statusu na stanovené elektronické platformě.<sup>279</sup> Je však sporné, nakolik bude mít takováto kontrola výpovědní hodnotu. Ne ke všem úkonům bude zaměstnanec potřebovat být online a může tak vzniknout zkresení, že v daný moment zaměstnanec nekoná zadanou práci, byť si třeba čte potřebné podklady ve fyzické podobě,

---

document.seam?documentId=nrptembsgjpxa4s7gezv6mjul5zv6nbzga&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search [cit. 2023-10-19].

<sup>275</sup> PRACOVNÍ SKUPINA PODLE ČLÁNKU 29. Stanovisko 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. Online. 2017. s. 6. Dostupné z: [https://www.helpgdpr.cz/rstsp/clanky.nsf/att/a3FEBC579E8687F0AC125821D002EB0F2/\\$File/Stanovisko%202%202017%20ke%20zpracov%C3%A1n%C3%AD%20osobn%C3%ADch%20%C3%BAtaj%C5%AF%20na%20praci%20na%20home%20office.pdf](https://www.helpgdpr.cz/rstsp/clanky.nsf/att/a3FEBC579E8687F0AC125821D002EB0F2/$File/Stanovisko%202%202017%20ke%20zpracov%C3%A1n%C3%AD%20osobn%C3%ADch%20%C3%BAtaj%C5%AF%20na%20praci%20na%20home%20office.pdf). [cit. 2023-10-19].

<sup>276</sup> Tamtéž, s. 5-6

<sup>277</sup> Tamtéž, s. 6

<sup>278</sup> UHRINOVÁ, A. a MENZELOVÁ, K. Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely. Právní rozhledy. 2022, roč. 30, č. 13-14. Online. Dostupné z: [https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-](https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgjpxa4s7gezv6mjul5zv6nbzga&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search)

document.seam?documentId=nrptembsgjpxa4s7gezv6mjul5zv6nbzga&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search [cit. 2023-10-19].

<sup>279</sup> BOČANOVÁ V., CIBULKOVÁ M., CHLADA O., JASANSKÁ L., LANDWEHRMANN T., PROCHÁZKOVÁ E., SUCHÁ B. a VRAJÍK M. 8. část: Monitorování při práci z domova. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. Online. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>. [cit. 2023-10-12].

či má dlouhý telefonát s klientem. Vzato z opačného konce, místo výkonu práce si může prohlížet internetové stránky, které s jeho pracovní náplní nemají nic společného.<sup>280</sup>

Přiměřená kontrola produktivity zaměstnance může být prováděna skrze jím vytvářený přehled o odvedené práci, kde shrne, jakým pracovním činnostem a v jakém časovém rozpětí se konkrétně věnoval a tento přehled bude průběžně posílat zaměstnavateli, případně sdílet se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel tak získá vhled do vytíženosti zaměstnance pracujícího mimo jeho pracoviště<sup>281</sup> a zároveň splní povinnost stanovenou v § 96 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého je zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovní doby.<sup>282</sup>

Kontrola zaměstnance však tímto nekončí. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci výrobní a pracovní prostředky (včetně výpočetní techniky) a telekomunikační zařízení, s tím, že je nedovolí zaměstnanci užívat pro osobní potřebu, dle § 316 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn dodržování zákazu přiměřeným způsobem kontrolovat.<sup>283</sup> Jeho práva mají oporu zejména v čl. 11 Listiny, dedikovaného vlastnickému právu.<sup>284</sup> Zaměstnanec pak má výše zmíněnou povinnost dle § 301 písm. d) zákoníku práce, tedy zejména řádně hospodařit se svěřenými prostředky a chránit majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.<sup>285</sup> Jestliže zaměstnavatel souhlasí s užíváním svěřených prostředků či telekomunikačních zařízení pro osobní potřebu zaměstnance, kontrola dle § 316 odst. 1 zákoníku práce nepřichází v úvahu.<sup>286</sup> Rozsah souhlasu s použitím tohoto zaměstnavatelova majetku (souhlas bez omezení, souhlas s omezením časovým či věcným nebo souhlas k jednorázovému užití) je plně v rukou zaměstnavatele.<sup>287</sup>

### 5.1.1. Judikát k přiměřenosti kontroly zaměstnance

Přiměřeným způsobem kontroly dodržování zákazu dle § 316 odst. 1 zákoníku práce se zabýval Nejvyšší soud ve svém rozsudku pod sp. zn. 21 Cdo 1771/2011. Stanovil kritéria pro

---

<sup>280</sup> SZUŤÁNYI, R. a SLAVÍK M. Podrobná úprava home office stále v nedohlednu (II): Monitoring zaměstnanců. Online. 2021. Dostupné z: <https://danovky.cz/cs/podrobna-uprava-home-office-stale-v-nedohlednu-ii-monitoring-zamestnancu>. [cit. 2023-10-23].

<sup>281</sup> BOČANOVÁ V., CIBULKOVÁ M., CHLADA O., JASANSKÁ L., LANDWEHRMANN T., PROCHÁZKOVÁ E., SUCHÁ B. a VRAJÍK M. 8. část: Monitorování při práci z domova. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. Online. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>. [cit. 2023-10-12].

<sup>282</sup> § 96 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>283</sup> § 316 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>284</sup> čl. 11 Listiny

<sup>285</sup> § 301 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>286</sup> BOČANOVÁ V., CIBULKOVÁ M., CHLADA O., JASANSKÁ L., LANDWEHRMANN T., PROCHÁZKOVÁ E., SUCHÁ B. a VRAJÍK M. 8. část: Monitorování při práci z domova. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. Online. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>. [cit. 2023-10-12].

<sup>287</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

posuzování přiměřenosti kontroly: „*soud patrně přihlédne zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod.*“<sup>288</sup> Jako přípustný důkaz o porušení zákazu používat výpočetní techniku zaměstnavatele pro svou osobní potřebu zde byl posouzen „*detaillní výpis aktivit login: Burget, za období 1. 9. 2009 - 30. 9. 2009,*“<sup>289</sup> který dokazoval, že se v daném období v pracovní době zaměstnanec celkem 103 hodin z celkových 168 zářijových pracovních hodin věnoval činnosti nesouvisející s jeho pracovní náplní. Soud ve své argumentaci sice připustil, že pod soukromí zaměstnance lze podřadit i informaci o jím sledovaných internetových stránkách, nicméně zdůraznil, že podstatou kontroly chránící majetek zaměstnavatele nebylo zjištění, které konkrétní internetové stránky zaměstnanec sledoval, ale jen zjištění, že šlo o internetové stránky nijak nesouvisející s výkonem jeho práce. Dovolání zaměstnance bylo zamítnuto a okamžité zrušení pracovního poměru pro „*porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem*“<sup>290</sup> tak bylo potvrzeno.<sup>291</sup>

### 5.1.2. Příklady nepřiměřené kontroly zaměstnance

Z výše uvedeného rozhodnutí Nejvyššího soudu lze dovodit, že sledování konkrétního obsahu internetových stránek prohlížených zaměstnancem v pracovní době už by mohlo být posouzeno jako nepřípustný důkaz o jeho nedodržování pracovních povinností a jednalo by se tedy o nepřiměřenou kontrolu ze strany zaměstnavatele. Zejména s ohledem na argumentaci soudu, že cílem dokazování v daném řízení nebylo identifikovat konkrétní navštívené internetové stránky (což by už bylo možno považovat za zásah do soukromí zaměstnance), nýbrž jen zjištění, že tyto stránky nesouvisely s výkonem práce zaměstnance.<sup>292</sup>

Užívání pracovního e-mailu pro soukromé účely (stejně jako například užívání výpočetní techniky zaměstnavatele) podléhá výslovnému souhlasu zaměstnavatele s užíváním pro osobní potřebu. Souhlas či nesouhlas zaměstnavatele v tomto směru však nemá dopad na skutečnost, že zaměstnavatel soukromou korespondenci zaměstnance otevírat nesmí, popřípadě v momentě, kdy si uvědomí, že nejde o pracovní korespondenci, by měl se čtením takové zprávy přestat. V opačném případě zaměstnavatel porušuje listovní tajemství chráněné Listinou.<sup>293, 294</sup>

---

<sup>288</sup> Tamtéž

<sup>289</sup> Tamtéž

<sup>290</sup> Tamtéž

<sup>291</sup> Tamtéž

<sup>292</sup> Tamtéž

<sup>293</sup> čl. 13 Listiny

Zaměstnavatel může, pod záminkou kontroly produktivity zaměstnance pracujícího doma či ochrany citlivých dat zaměstnavatele před neoprávněným přístupem, dojít k přesvědčení, že je ospravedlnitelné instalovat do zaměstnancova zařízení software, který zvládne kupříkladu zaznamenat jednotlivé stisky kláves (tzv. keylogger), snímat obrazovku a tyto snímky ukládat, zaznamenávat detailně využití aplikací (za jakým účelem, popřípadě jak dlouho byly užívány) nebo dokonce ukládat záznamy z webové kamery. Pracovní skupina podle článku 29 ve svém stanovisku ke zpracování osobních údajů na pracovišti dospěla k závěru, že zpracování takto získaných osobních údajů je nepřiměřené. Analýzu této problematiky završuje názorem, že „je velmi nepravděpodobné, že by tu byl právní důvod založený na oprávněném zájmu zaměstnavatele“<sup>295</sup> k takovému sběru a zpracování zmíněných osobních údajů.<sup>296</sup>

## 5.2. BOZP v kontextu práce doma

Na výkon práce doma se vztahují všechna práva a povinnosti týkající se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Důvodem je absence ustanovení, která by pro práci doma zaváděla speciální úpravu v oblasti BOZP.

Povinnost zajistit BOZP je naplněním práv zaměstnanců uvedených v Listině, a to zejména v čl. 28 Listiny, dle kterého má zaměstnanec právo „na uspokojivé pracovní podmínky“,<sup>297</sup> a v čl. 29 Listiny, který zaručuje „zvýšenou ochranu zdraví při práci“<sup>298</sup> ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým,<sup>299</sup> dále v čl. 31 Listiny, který každému přiznává „právo na ochranu zdraví.“<sup>300</sup> Dle čl. 41 odst. 1 Listiny se všech jmenovaných práv lze domáhat pouze v mezích prováděcích zákonů.<sup>301</sup> „V širším smyslu je součástí ústavní ochrany zdraví zaměstnance též čl. 10 Listiny.“<sup>302</sup> Nejvyšší soud ve své judikatuře totiž do definice pojmu

---

<sup>294</sup> MORÁVEK, J. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 5. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrjgpxa4s7gvpxgxzrg42q&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> [cit. 2023-10-18].

<sup>295</sup> PRACOVNÍ SKUPINA PODLE ČLÁNKU 29. Stanovisko 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. Online. 2017. s. 14. Dostupné z: [https://www.helpgdpr.cz/rstsp/clanky.nsf/att/a3FEBC579E8687F0AC125821D002EB0F2/\\$File/Stanovisko%202%202017%20ke%20zpracov%C3%A1n%C3%AD%20osobn%C3%ADch%20C3%BAdej%C5%AF%20na%20pracovi%C5%A1ti.pdf](https://www.helpgdpr.cz/rstsp/clanky.nsf/att/a3FEBC579E8687F0AC125821D002EB0F2/$File/Stanovisko%202%202017%20ke%20zpracov%C3%A1n%C3%AD%20osobn%C3%ADch%20C3%BAdej%C5%AF%20na%20pracovi%C5%A1ti.pdf). [cit. 2023-10-18].

<sup>296</sup> Tamtéž, s. 13-14

<sup>297</sup> čl. 28 Listiny

<sup>298</sup> čl. 29 odst. 1 Listiny

<sup>299</sup> Tamtéž

<sup>300</sup> čl. 31 Listiny

<sup>301</sup> čl. 41 odst. 1 Listiny

<sup>302</sup> ŠTEFKO, M. Za efektivní kontrolu bozp odborovými organizacemi, aneb nedělejme z inspektorů šašky. In: PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. a kol. *Obrana pracovního práva: The defence of labour law: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* Praha: C.H. Beck, 2020, s. 278



osobnost řadí také „*fyzické složky osobnosti fyzické osoby, jako je úroveň jejího zdraví, zvláštnosti vyplývající z jejího individuálního vzhledu a stavby těla, příslušnosti k mužské nebo ženské populaci, konkrétní lidské rase, apod.*“<sup>303</sup> Pod ochranu osobnosti dle čl. 10 Listiny tedy spadá i ochrana zdraví člověka. Zajištění BOZP je také naplněním jedné ze základních zásad pracovního práva, která je vyjádřena jako právo na „*uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce.*“<sup>304</sup>

### 5.2.1. Prevence rizik

Východiskem pro zajištění BOZP zaměstnance při výkonu práce doma bude v první řadě předcházení případným rizikům, která by mohla zaměstnance ohrozit – formou prevence. Samotný termín riziko není v zákoníku práce blíže specifikován a bývá chápán jako „*pravděpodobnost výskytu určité nebezpečné události a možnost vzniku škody.*“<sup>305</sup> K předcházení rizikům bude docházet v rámci tzv. prevence rizik, což je soubor opatření, „*kteřá mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.*“<sup>306</sup> Tuto činnost provádí zaměstnavatel, jelikož je povinen zajistit BOZP,<sup>307</sup> popřípadě jednotliví vedoucí zaměstnanci, protože zajištění BOZP je součástí jejich pracovních povinností.<sup>308,309</sup>

Základem pro výkon prevence rizik je seznámení zaměstnavatele s pracovištěm, tedy místem v rámci bydliště zaměstnance, ze kterého bude vykonávána práce. Toto seznámení by mělo předcházet výkonu práce doma. Dohoda o práci doma by měla stanovit, které prostory v rámci bydliště zaměstnance jsou určeny jako pracoviště, ze kterých bude vykonávána práce doma. Ačkoliv se zaměstnanec může se zaměstnavatelem dohodnout, že pracovištěm je celé bydliště zaměstnance, nelze takovýto postup doporučit. Lze předpokládat, že potíže a náklady zaměstnavatele spojené se zajištěním BOZP budou menší, pokud se zajištění BOZP bude vztahovat například jen k jedné místnosti v rámci bydliště zaměstnance, než kdyby se mělo vztahovat kupříkladu na celý dům se zahradou.

Plnění povinností zaměstnavatele v oblasti prevence rizik však naráží na obdobné limity ochrany soukromí, které jsou nastíněny v kapitole 5.1. V kontextu prevence rizik bych vyzdvihla

---

<sup>303</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2000, sp. zn. 30 Cdo 2304/99

<sup>304</sup> § 1a odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>305</sup> JELÍNEK, T. a ODROBINOVÁ, V. § 101 [Obecná ustanovení k zajištění bezpečné práce]. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 393

<sup>306</sup> § 102 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>307</sup> § 101 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>308</sup> § 101 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>309</sup> § 302 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

čl. 12 Listiny, který zaručuje nedotknutelnost obydlí a případný vstup do bydliště podmiňuje předchozím souhlasem osoby, popřípadě osob, které v něm bydlí.<sup>310</sup> Tento souhlas bude zpravidla dán v rámci písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, avšak bude se jednat toliko o souhlas zaměstnance. Stále tak hrozí, že seznámení se s pracovištěm bude zmařeno absencí souhlasu ze strany dalších osob, které jsou součástí domácnosti zaměstnance, popřípadě mají jiný právní vztah k danému obydlí. Řešením pro takové případy (které může také najít uplatnění v situacích, kdy bydliště zaměstnance, který má vykonávat práci doma, je značně vzdáleno od pracoviště zaměstnavatele), by mohlo být provedení seznámení se s pracovištěm zaměstnance například prostřednictvím videohovoru či zasláním fotografií. Potíž s tímto dálkovým způsobem kontroly však je, že neumožňuje tak důkladné seznámení se s pracovištěm jako při fyzické inspekci. V případě, že by žádný z těchto způsobů seznámení se s pracovištěm zaměstnance nebyl možný, neměl by být výkon práce doma zaměstnanci umožněn.

V rámci seznámení se s pracovištěm by měl zaměstnavatel vyhledat rizika, a to jak rizika existující, tak rizika, která mohou potenciálně vzniknout v budoucnu. Zároveň je třeba brát v potaz, že na pracoviště zaměstnance budou mít přístup i osoby, které by za běžných okolností na pracoviště zaměstnavatele přístup neměly (například děti či osoby se sníženou pohyblivostí)<sup>311</sup> a tedy případně stanovit vyšší standard bezpečnosti.

Oproti provedení prevence rizik na pracovišti zaměstnavatele, může zaměstnavatel pouze navrhnout odstranění, respektive minimalizování rizik na pracovišti zaměstnance pracujícího doma, a to kvůli ochraně obydlí a soukromí zaměstnance. Bude tedy na zaměstnanci, aby navržená opatření provedl. Tato opatření by však neměla vytvářet zaměstnanci náklady, jelikož takový postup by byl v rozporu s ustanovením zákoníku práce, které zapovídá přenesení nákladů spojených se zajištěním BOZP na zaměstnance.<sup>312</sup> Na druhou stranu, nelze po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnanci na své náklady zhodnocoval bydliště, zvláště v případech, kdy zaměstnanec vykonává práci doma pouze v omezeném rozsahu, například jednou týdně.<sup>313</sup> Případné provedení navržených opatření může také záviset na osobě odlišné

---

<sup>310</sup> čl. 12 odst. 1 Listiny

<sup>311</sup> VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V. V. I. ODDĚLENÍ PREVENCE RIZIK A ERGONOMIE. Metodika řízení práce prováděné formou home office. Výstup z výzkumného projektu č. TD03000468, prosinec 2017. Online. s. 6. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1). [cit. 2023-09-16].

<sup>312</sup> § 101 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>313</sup> VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V. V. I. ODDĚLENÍ PREVENCE RIZIK A ERGONOMIE. Metodika řízení práce prováděné formou home office. Výstup z výzkumného projektu č. TD03000468, prosinec 2017. Online. s. 8. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1). [cit. 2023-09-16].

od zaměstnance, zejména v případech, kdy zaměstnanec bydlí v pronajatých prostorách. Pokud by zaměstnanec, respektive třetí osoba odmítla provedení opatření k odstranění rizik, neměla by být práce doma zaměstnanci umožněna.

Vzhledem k výše uvedenému lze doporučit, aby zaměstnavatel v návaznosti na navržení opatření souvisejících se zajištěním BOZP provedl následnou kontrolu, prostřednictvím které zjistí, zda byla navržená opatření zaměstnancem implementována.

Lze sice obecně očekávat, že oproti zajištění BOZP na pracovišti zaměstnavatele nebude stav BOZP v bydlišti zaměstnance optimální, takový stav však může být nevyhnutelný kvůli potřebě dosažení kompromisu mezi zajištěním BOZP a udržením soukromí zaměstnance.

### **5.2.2. Kontrola BOZP**

Na prevenci rizik by měly navazovat kontroly BOZP, které mohou probíhat prostřednictvím fyzické kontroly ze strany zaměstnavatele, respektive jím pověřených osob nebo dálkovým způsobem. Kontroly BOZP rovněž narážejí na limity ochrany soukromí, které jsou popsány v kapitole 5.1. V případě práce doma oproti práci vykonávané na pracovišti zaměstnavatele mají kontroly BOZP zvláštní význam. Důvodem je, že pracoviště v případě práce doma je méně odolné vůči změnám, které ačkoliv mohou poskytovat zaměstnanci vyšší kvalitu života či pohodlí, mohou být v přímém rozporu s předpisy týkajícími se BOZP. Může se jednat například o reorganizaci nábytku v místnosti, kterou zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem využívá při práci doma či rozsáhlejší rekonstrukce daných prostor. Na takovéto situace by měla pamatovat dohoda o práci doma, která by měla stanovit, že zaměstnanec je povinen zaměstnavatele o změnách informovat, aby ten mohl neprodleně provést kontrolu BOZP. Může se však jednat i o prostý nepořádek na pracovišti, tvořící potenciální rizika pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci doma. Oproti práci na pracovišti zaměstnavatele ovšem nemá zaměstnavatel možnost bezprostředně zakročit a nařídít zjednání nápravy.

Samotná kontrola by ideálně (z pohledu zaměstnavatele) měla proběhnout bez předchozího ohlášení, jelikož pouze kontrola, která není ohlášená, zajistí, že výstup z ní bude v maximální možné míře reflektovat běžný stav pracoviště zaměstnance. Neohlášená kontrola však naráží na řadu překážek. V případě domácího zaměstnance, tedy jestliže si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu, je obtížné určit vhodný čas na provedení kontroly. Dále je u neohlášené kontroly, oproti kontrole ohlášené předem, pravděpodobnější, že bude zmařena odmítnutím souhlasu s jejím provedením, ať už ze strany zaměstnance nebo ze strany dalších

osob, které v daném obydlí bydlí.<sup>314</sup> Zaměstnanec sice může dát souhlas s kontrolou již v rámci dohody o práci doma, tento souhlas však může odvolat, respektive nemusí kontrolu doma umožnit. S těmito okolnostmi by proto měla dohoda o práci doma počítat a jako reakci na zmaření kontroly umožňovat její bezodkladné vypovězení ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je dále povinen alespoň jednou ročně provést prověrku BOZP.<sup>315</sup> Jedná se svým způsobem o komplexní kontrolu úrovně BOZP, včetně přezkumu kvality kontrol provedených v uplynulém roce. V případě práce doma lze očekávat vyšší míru zapojení zaměstnance v rámci prověrky, kupříkladu vyplněním dotazníku týkající se zajištění BOZP na jeho pracovišti, na které může být navázána následná kontrola za účelem ověření výstupů z dotazníku.<sup>316</sup>

Novela zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce – zákon č. 281/2023 Sb. nově umožňuje inspekci práce, respektive jejímu inspektorovi, provedení kontroly v oblasti BOZP u zaměstnance doma, „*je-li tam vykonávána práce na dálku.*“<sup>317</sup> Provedení kontroly inspektorem bude obdobně jako v případě provedení kontroly ze strany zaměstnavatele záviset na udělení souhlasu zaměstnance a dalších dotčených osob.<sup>318</sup> I s ohledem na tuto podmínku lze očekávat, že kontroly ze strany inspekce práce budou probíhat především v případech pracovních úrazů a v případech, kdy kontrola proběhne na základě podnětu zaměstnance pracujícího doma.

### 5.2.3. Informace a školení týkající se BOZP

V rámci zajištění BOZP je zaměstnavatel dále povinen zajistit zaměstnancům informace o BOZP. Ty by se měly týkat zejména rizik spojených s výkonem práce a opatření působících vůči takovýmto rizikům.<sup>319</sup> Informace by zároveň měly být vzhledem k vykonávané práci dostatečné a přiměřené, dále je také stanoven okruh osob, na jejichž informování by měl zaměstnavatel klást zvláštní důraz se zřetelem na jejich zhoršené postavení a obecně nižší informovanost. Jde o zaměstnance, kteří mohou u zaměstnavatele působit pouze omezenou dobu (například agenturní zaměstnanci či zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou), popřípadě zaměstnance bez dostatečných zkušeností a znalostí (mladiství).<sup>320</sup>

---

<sup>314</sup> čl. 12 odst. 1 Listiny

<sup>315</sup> § 108 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>316</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce: neboli o čem je současná BOZP*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 241-243

<sup>317</sup> § 7 odst. 1 písm. i) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>318</sup> § 7 odst. 1 písm. i) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>319</sup> § 103 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>320</sup> PICHRT, J. a STÁDNÍK, J. § 103 [Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 564–565

Obdobnou povinností zaměstnavatele je provádět školení o předpisech týkajících se BOZP.<sup>321</sup> Mezi ty spadají „*předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, (...)*“<sup>322</sup> a řada dalších. Tato školení by se měla zaměřit především na otázky BOZP, které se bezprostředně týkají práce školeného zaměstnance. Cílem by mělo být, aby daný zaměstnanec získal nejen základní právní znalosti týkající se otázek BOZP pro něj významných, ale i jejich projev v praxi. Zaměstnavatel určuje, jak často taková školení probíhají, co je jejich obsahem, jakým způsobem budou ověřeny znalosti, které zaměstnanci na daném školení získají a způsob vedení dokumentace o proběhlých školeních. Školení může probíhat jednak formou přednášky a ukázek za fyzické přítomnosti zaměstnance, tak i dálkově formou e-learningu. Samotné školení je bráno jako výkon práce zaměstnance a započítává se do pracovní doby.<sup>323</sup>

#### **5.2.4. Pracovnělékařské prohlídky, první pomoc a pracovní úrazy**

I v případě zaměstnanců vykonávajících práci doma je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti spojené s pracovnělékařskými prohlídkami, tedy prohlídky vstupní, periodické, případně mimořádné a prohlídky výstupní.

Další povinností zaměstnavatele je zajištění první pomoci zaměstnancům.<sup>324</sup> V případě práce doma půjde především o poskytnutí lékárníčky vybavené základními zdravotními potřebami pro poskytnutí první pomoci v případě úrazu a také poskytnutí informací k jejich použití.<sup>325</sup> Obsah lékárníčky však zůstává majetkem zaměstnavatele, a tedy by měl být použit pouze v případech, kdy dojde k pracovnímu úrazu. V ostatních případech by měl zaměstnanec použít zdravotní pomůcky, které si pořídil na vlastní náklady a v případě skončení pracovního poměru by měla být lékárníčka vrácena zaměstnavateli.

S tím souvisí problematika pracovních úrazů. Pracovním úrazem je „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 273 a 274)*“.<sup>326</sup> Spadají sem tedy jak pracovní úrazy, které zaměstnanec utrpěl při plnění činnosti dle

<sup>321</sup> § 103 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>322</sup> § 349 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>323</sup> PICHRT, J. a STÁDNÍK, J. § 103 [Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 567-569

<sup>324</sup> § 103 odst. 1 písm. j) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>325</sup> VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V. V. I. ODDĚLENÍ PREVENCE RIZIK A ERGONOMIE. Metodika řízení práce prováděné formou home office. Výstup z výzkumného projektu č. TD03000468, prosinec 2017. Online. s. 9. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1). [cit. 2023-09-16].

<sup>326</sup> § 271k odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

pracovní smlouvy (případně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), tak i úrazy, které zaměstnanec utrpěl například při „*vykonání osobní potřeby (použití WC)*.“<sup>327</sup> Naopak pod tyto úrazy nespádají například úrazy spojené se stravováním, jako je opaření, popálení se o plotnu či pořezání kuchyňským nožem. Výjimkou v těchto případech jsou pouze situace, kdy k pracovnímu úrazu dojde v souvislosti s použitím ochranného nápoje ve smyslu § 104 zákoníku práce (srov. rozsudek Okresního soudu v Jihlavě sp. zn. 5 C 140/76 ze dne 30. 3. 1976).<sup>328</sup> Vzhledem ke specifickým práce doma však nelze předpokládat, že bude nutné ochranné nápoje poskytovat. Pracovní úrazy při stravování jsou tedy u zaměstnanců při práci doma s velkou pravděpodobností vyloučeny. Za pracovní úraz jsou také považovány případy, kdy k úrazu dojde „*pro plnění pracovních úkolů*.“<sup>329</sup>

Zaměstnanec by měl svůj pracovní úraz bezodkladně oznámit zaměstnavateli.<sup>330</sup> Tato povinnost může být v případě práce doma provedena osobou sdílející se zaměstnancem bydliště, popřípadě jinou osobou, která se o úrazu dozví a jsou jí známy kontaktní údaje zaměstnavatele.<sup>331</sup>

Postavení zaměstnavatele v případě pracovního úrazu jeho zaměstnance pracujícího doma je vzhledem k místu výkonu práce značně ztíženo. Pro případné ohledání místa pracovního úrazu za účelem „*objasnění příčin a okolností vzniku tohoto úrazu*“,“<sup>332</sup> (což je povinností zaměstnavatele),<sup>333</sup> bude zaměstnavatel opět potřebovat souhlas zaměstnance, případně dalších osob, pro vstup do prostor bydliště. Zákoník práce navíc požaduje, aby tak bylo činěno za přítomnosti dalších osob – vedle zaměstnance také svědků, odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP (za předpokladu, že u zaměstnavatele působí).<sup>334</sup>

Obdobně je ztíženo přijetí případných opatření zaměřených na zabránění dalšímu opakování pracovního úrazu. Stejně jako v případě přijetí opatření v rámci prevence rizik, může zaměstnavatel v důsledku absence zákonné opory pouze navrhnout opatření, případně poskytnout finanční kompenzaci spojenou s provedením opatření. Konečné rozhodnutí týkající se provedení

---

<sup>327</sup> DEMOVÁ, K. a VYSOKAJOVÁ, M., In: DEMOVÁ, K., VYSOKAJOVÁ, M. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 60

<sup>328</sup> DEMOVÁ, K. a VYSOKAJOVÁ, M., In: DEMOVÁ, K., VYSOKAJOVÁ, M. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 62

<sup>329</sup> § 271k odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>330</sup> § 106 odst. 4 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>331</sup> VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V. V. I. ODDĚLENÍ PREVENCE RIZIK A ERGONOMIE. Metodika řízení práce prováděné formou home office. Výstup z výzkumného projektu č. TD03000468, prosinec 2017. Online. s. 14. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1). [cit. 2023-09-16].

<sup>332</sup> § 105 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>333</sup> § 105 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>334</sup> § 105 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

preventivních opatření však bude záviset na zaměstnanci. Případné odmítnutí provedení těchto opatření však může být důvodem k vypovězení dohody o práci doma.

Rozhodnutí, zda je úraz zaměstnance úrazem pracovním či nikoliv je na zaměstnavateli. Pokud by zaměstnanec se závěrem zaměstnavatele nesouhlasil, musí se domáhat uznání úrazu za pracovní soudní cestou skrze žalobu o náhradu škody.<sup>335</sup> V takovém případě musí zaměstnanec splnit povinnosti stanovené § 101 odst. 1 písm. a) a písm. b) občanského soudního řádu a § 120 odst. 1 občanského soudního řádu, tedy zejména povinnost tvrzení a důkazní povinnost.<sup>336</sup> Při takovémto sporu může být zaměstnanci nápomocna odborová organizace působící u zaměstnavatele, která může zaměstnance v soudním sporu zastoupit.<sup>337</sup>

### 5.2.5. Povinnosti zaměstnance pracujícího doma v kontextu BOZP

Mezi povinnosti zaměstnance při výkonu práce doma patří zejména povinnost „*dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci.*“<sup>338</sup> V případě práce doma půjde zejména o naplnění a dodržování předpisů BOZP, provedení opatření navržených zaměstnavatelem ale také například o udržování pořádku na pracovišti.

S touto povinností v kontextu výkonu práce v bydlišti zaměstnance blízce souvisí „*právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí.*“<sup>339</sup> Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel má fakticky omezené možnosti vlivu na prostory, ve kterých je vykonávána práce doma, zaměstnanec by měl sám proaktivně zajišťovat BOZP, a to zejména vhodným uspořádáním pracoviště, ergonomickým nastavením všech pracovních prostředků jako například nastavení židle a její umístění vůči stolu<sup>340</sup> či pozice klávesnice,<sup>341</sup> myši a monitoru<sup>342</sup> na pracovním stole či úpravou teploty, větrání,<sup>343</sup> vlhkosti

---

<sup>335</sup> PICHRT, J. a STÁDNÍK, J. § 105 [Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 585

<sup>336</sup> § 101 odst. 1 písm. a) a písm. b) ve spojení s § 120 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

<sup>337</sup> MORÁVEK, J. In: KUDRNA, J. (ed.) *Listina v kontextu společenských změn (k 30. výročí jejího přijetí)*. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 138

<sup>338</sup> § 106 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>339</sup> § 106 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>340</sup> § 49 a § 50 odst. 3 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění

<sup>341</sup> § 50 odst. 2 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění

<sup>342</sup> § 50 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění

<sup>343</sup> § 41 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění

a osvětlení<sup>344</sup> v místnosti, či například nastavením vhodných bezpečnostních přestávek při dlouhodobé práci se zobrazovací jednotkou.<sup>345</sup>

Poslední povinností zaměstnance, kterou stojí za to zmínit, je povinnost zdržet se požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek.<sup>346</sup> Zaměstnanec vykonávající práci doma může mít větší sklon k porušení této povinnosti oproti zaměstnanci konajícímu práci na pracovišti zaměstnavatele. Jednak nejsou zaměstnanci pracující doma v osobním kontaktu s kolegy, nadřízenými či klienty, což by je od případného požívání takových látek v nevhodnou dobu mohlo odradit, jednak je potřeba aby si domácí zaměstnanci, tj. ti, kteří si sami rozvrhují pracovní dobu, tuto dobu rozvrhli zodpovědně tak, aby během ní nebyli pod vlivem návykových látek. Navíc kontrola dodržování této povinnosti ze strany zaměstnavatele ve smyslu § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce je s ohledem na místo výkonu práce značně ztížena a reálně nejspíše nebude probíhat. Problematiku BOZP dále rozvádím v části věnované úvahám de lege ferenda.

### 5.3. Produktivita zaměstnanců pracujících doma

Účinnost nebo také efektivnost využití výrobních faktorů (jako například práce, kapitálu, energií) ve výrobě se označuje jako jejich produktivita. „*Produktivita se týká všech podniků, výrobních i nevýrobních.*“<sup>347</sup> Výrobu v nejširším smyslu lze totiž definovat jako „*transformaci vstupů v užitečné výstupy – výrobky či služby.*“<sup>348</sup> Produktivitu lze rozlišovat dle rozsahu vstupů na produktivitu parciální a produktivitu celkovou. Parciální produktivitou rozumíme „*produktivitu určitého výrobního faktoru.*“<sup>349</sup> Celková produktivita je potom „*pro podnik rozhodující.*“<sup>350</sup> Pro účely této diplomové práce je podstatná parciální produktivita v podobě produktivity práce.

„*Obecně je parciální produktivita určitého vstupu (například práce, materiálu, energie, kapitálu) vyjádřena poměrem:*  $\frac{\text{výstup}}{\text{vstup (např.práce)}}$ “<sup>351</sup>

Produktivita práce je parametr vykonávané práce, který zajímá nebo by měl zajímat drtivou většinu vedoucích zaměstnanců, a to minimálně proto, že se jedná o jejich zákonnou povinnost zakotvenou v § 302 písm. a) zákoníku práce. Toto ustanovení mimo jiné obsahuje

<sup>344</sup> § 45 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění

<sup>345</sup> § 34 a § 35 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění

<sup>346</sup> § 106 odst. 4 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>347</sup> KLEČKA, J. Produktivita. In: SYNEK, M. a kol. *Manažerská ekonomika*. 5. vydání. Praha: Grada, 2011, s. 267

<sup>348</sup> Tamtéž, s. 267

<sup>349</sup> Tamtéž, s. 267

<sup>350</sup> Tamtéž, s. 267

<sup>351</sup> Tamtéž, s. 267



povinnost vedoucích zaměstnanců hodnotit pracovní výkonnost a pracovní výsledky podřízených zaměstnanců.<sup>352</sup>

Se zajímavými daty v této oblasti přišlo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky ve vyhodnocení dotazníkového šetření na téma „Práce z domova – Zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru“ z července 2020. Dotazníkového šetření se účastnilo téměř 6 000 respondentů z řad veřejného, soukromého i neziskového sektoru, a to jak zaměstnanců, tak, slovy šetření, vedoucích pracovníků, respektive vedoucích celé organizace. Ambicí šetření dle autorů nebylo zobecnění vztahující se na všechny zaměstnance v České republice, nicméně výsledky v rámci okruhu oslovených respondentů lze považovat za vypovídající.<sup>353</sup> V části věnované efektivitě práce z domova přišlo toto šetření s následujícími informacemi.

Nejdříve byla věnována pozornost efektivitě práce z domova z pohledu vedoucích pracovníků, přičemž vplynuly následující údaje. Výkonnost zaměstnanců pracujících doma je srovnatelná s jejich výkonností na pracovišti – tento názor zastává 39 % dotázaných vedoucích pracovníků. Jen o něco méně, konkrétně 36 % vedoucích pracovníků si myslí, že výkonnost při práci z domova je individuální do té míry, že ji není možno zobecnit pro všechny zaměstnance. Jako vyloženě méně výkonné vnímá zaměstnance pracující z domova 15 % vedoucích pracovníků, nicméně 10 % vedoucích pracovníků zastává zcela opačný názor. Z průzkumu dále vplynulo, že užší vedení odpovídající za celou organizaci výkonnost zaměstnanců pracujících doma hodnotilo hůře než vedoucí pracovníci menších útvarů v rámci organizace (například jednotlivých oddělení či týmů). Zajímavé je rovněž zjištění, že v organizacích, které umožňovaly práci doma již před pandemií, je výkonnost zaměstnanců pracujících z domova větší než v případě organizací, které s prací doma získaly zkušenosti až kvůli pandemii.<sup>354</sup>

V části věnované efektivitě práce z domova tentokrát z pohledu zaměstnanců se šetření zaměřilo na několik ukazatelů fungování práce z domova. Patří mezi ně a) organizace práce v čase, b) soustředěnost, c) výkonnost (efektivita), d) motivace, e) efektivita spolupráce s kolegy a f) spolehlivost techniky. Všechny tyto ukazatele mají ve svém důsledku vliv na produktivitu práce daného zaměstnance. Šetření v této části rozlišuje stav před pandemií a během ní, přičemž

---

<sup>352</sup> § 302 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>353</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Práce z domova: Zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru. Vyhodnocení dotazníkového šetření. Online. 2020. s. 3. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23>. [cit. 2023-10-07].

<sup>354</sup> Tamtéž, s. 20

kategorie zaměstnanců pracujících doma během pandemie je ještě členěna podle toho, zda je v jejich domácnosti dítě mladší třinácti let nebo ne.<sup>355</sup>

Pokud jde o dobu před pandemií, nejlépe dopadla organizace práce v čase. Ve srovnání s prací konanou na pracovišti zaměstnavatele ji jako výrazně lepší či spíše lepší považuje téměř 60 % respondentů pracujících doma. Skoro polovina dotázaných se shodla na tom, že se doma lépe soustředí a téměř stejný počet respondentů uvedl, že je doma výkonnější. Oproti práci z kanceláře bylo výrazně lépe či spíše lépe motivováno 40 % zaměstnanců. Nejhůře dopadla efektivita spolupráce s kolegy. Jako spíše horší či výrazně horší ji hodnotila více než třetina dotázaných.<sup>356</sup>

V části šetření věnující se srovnání jednotlivých ukazatelů fungování práce z domova před pandemií a během ní, vycházeli autoři šetření ze dvou základních premis. Zaprvé, výsledky v kategorii „Před pandemií“ a kategorii „Během pandemie – bez dítěte“ by měly být obdobné. Zadruhé, výsledky v kategorii „Během pandemie – s dítětem“ by měly být v mnoha ohledech horší. Tyto předpoklady se potvrdily jen v případě organizace práce v čase a soustředěnosti. Předpoklady nenaplnila výkonnost. Její hodnocení oproti stavu před pandemií totiž dopadlo hůře nejen v kategorii „Během pandemie – s dítětem“, což se dalo očekávat, ale také v kategorii „Během pandemie – bez dítěte.“ Zaměstnanci bez dítěte, kteří začali pracovat doma až s příchodem pandemie tak vnímali svou výkonnost jako menší oproti zaměstnancům, kteří pracovali doma ještě před pandemií. Tento závěr ohledně výkonnosti zaměstnanců, která se liší podle toho, zda zaměstnanec vykonával práci doma před pandemií nebo až během ní tak koresponduje s částí šetření věnované pohledu vedoucích pracovníků, jak je řečeno výše. Pokud jde o zbývající ukazatele fungování práce z domova, rozdíly v jednotlivých kategoriích („Před pandemií“, „Během pandemie – bez dítěte“ a „Během pandemie – s dítětem“) byly minimální.<sup>357</sup>

Z výsledků šetření si lze odnést následující poznatky. Důležitým zjištěním je, že celkem 49 % dotázaných vedoucích pracovníků hodnotí své podřízené jako výkonnější či srovnatelně výkonné, pokud pracují doma, a ne na pracovišti zaměstnavatele. Pouhých 15 % vedoucích pracovníků pak vnímá své podřízené jako méně výkonné, konají-li práci doma. Zbývající vedoucí pracovníci, tj. 36 % pak považují výkonnost podřízených za zcela individuální.<sup>358</sup> V této nezanedbatelně velké zóně se tudíž nacházejí všechny tři úrovně zkoumané výkonnosti zaměstnanců (výkonnější, srovnatelně výkonní a méně výkonní). Ve výsledku je možno

---

<sup>355</sup> Tamtéž, s. 21

<sup>356</sup> Tamtéž, s. 21

<sup>357</sup> Tamtéž, s. 21

<sup>358</sup> Tamtéž, s. 20

konstatovat, že převažuje pozitivní zkušenost vedoucích pracovníků s výkonností zaměstnanců pracujících doma a nabízí se závěr, že zjištěná fakta by mohla pomoci rozpustit přetrvávající předsudky či redefinovat negativní postoje zaměstnavatelů, kteří práci doma právě v obavách o její produktivitu jen neradi umožňují. Tento optimismus však trochu mírní více než třetina vedoucích pracovníků, kteří mají zkušenost s naprostou individualitou parametru výkonnosti u jednotlivých zaměstnanců.

Nástrahy práce doma, pokud jde o produktivitu práce jsou různé. Jedná se především o mnohá rozptýlení v podobě jiných členů domácnosti, zvířecích miláčků, domácích prací, internetu, televize, herních konzolí atd. Na druhou stranu lze argumentovat, že na pracovišti zaměstnavatele existují jiná rozptýlení. Mohou spočívat v hlučném prostředí kanceláří typu open space, mohou to být kolegové, kteří si třeba potřebují něco vyjasnit a naruší tak několikrát denně soustředění, schůzky s klienty, které by se daly řešit i méně časově náročnými způsoby atd.<sup>359</sup> Jako podstatný argument stranící práci doma pak vnímám fakt, že v bydlíšti má zaměstnanec rušivé elementy víceméně pod svou kontrolou a závisí pak především na jeho disciplíně, zda se vyrušit nechá či nikoli, na rozdíl od pracoviště zaměstnavatele, kde se kolegům a jiným rušivým vlivům lze vyhnout podstatně hůře.<sup>360</sup>

Realitou je, že se mezi zaměstnanci vyskytují dva opačné extrémy – zahaleči a dřiči. Těm prvním se nedaří do práce konané doma soustředěně ponořit a jejich produktivita není dostačující. Opačný problém pak pronásleduje dřiče, kteří často pracují nad rámec pracovní doby a v krajních případech směřují až k vyhoření. Nabízí se zamyšlení, zda by tito zaměstnanci nacházející se na opačných pólech produktivity neměli sami zvážít, že pro ně výkon práce v bydlíšti není vhodnou cestou.

---

<sup>359</sup> FRIED, J. a HEINEMEIER HANSSON, D. Nadešel čas pro práci na dálku. In: *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. V Brně: Jan Melvil, 2014, s. 19

<sup>360</sup> Tamtéž, s. 20

## **6. Zamyšlení nad výhodami a nevýhodami spojenými s prací doma**

Práce doma není černobílý institut pracovního práva. Její výhody jsou vyvažovány nevýhodami jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Aspekty práce doma, které jsou výhodné pro zaměstnance nemusí být automaticky nevýhodné pro zaměstnavatele, ale ani nemusí být pro zaměstnavatele vysloveně výhodné. To platí i opačně. Výhody a nevýhody na obou stranách se navíc často překrývají či vzájemně doplňují. V této části diplomové práce neaspiruji na úplný výčet všech výhod a nevýhod, které se k práci doma vážou, zejména proto, že mnoho z nich je do značné míry individuální a nedají se tedy zobecnit.

### **6.1. Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnanců**

#### **6.1.1. Výhody z pohledu zaměstnanců**

Práce doma má pro zaměstnance mnoho výhod, není proto divu, že se mezi nimi těší veliké oblibě. Práce doma může být kupříkladu nápomocná při vytváření zdravé rovnováhy mezi pracovním nasazením a osobním životem. Díky správně nastavené práci doma je snazší s pracovními povinnostmi skloubit rodinný život, péči o osoby, které jsou na zaměstnanci (byť jen částečně) závislé nebo třeba volnočasové aktivity, což se ve výsledku odrazí v lepší psychické i fyzické pohodě zaměstnance. Tento fenomén hledání rovnováhy mezi osobním a pracovním světem se v angličtině nazývá work-life balance. Pro každého zaměstnance tato rovnováha znamená něco trochu odlišného, protože kladou důraz na různé životní hodnoty. V každém případě by však nalezená rovnováha měla zaměstnancům prospívat a ve svém výsledku vést ke spokojenějšímu životu.

Dalším přínosem práce doma je možnost vytvořit si pohodlné a plně personalizované pracovní prostředí, ve kterém se zaměstnanec bude cítit dobře a nebude ho svazovat třeba povinný dress code. Výhodou vlastního domácího pracoviště může být omezení rušivých elementů, kterým se na pracovišti zaměstnavatele nedá vyhnout, lepší soustředění a větší efektivita vykonávané práce. O produktivitě zaměstnanců pojednávám v samostatné kapitole 5.3.

Práce doma dále umožňuje zapojit se alespoň částečně do pracovního procesu osobám, které by kvůli nutnosti dostavovat se na pracoviště zaměstnavatele práci u daného zaměstnavatele konat nemohly buď vůbec nebo jen s velkými obtížemi. Řeč je například o rodičích starajících se o malé děti, o osobách zdravotně postižených, které mají potíže vůbec opustit své bydliště či pro které zaměstnavatel nemá odpovídající zázemí nebo třeba zaměstnancích, jejichž zaměstnavatel se přemístil, což má za následek vznik nutnosti dojíždět na pracoviště zaměstnavatele neúnosně dlouhou dobu a práce doma tak zaměstnanci umožní pokračovat v práci u stejného zaměstnavatele.

Práce doma pak obecně šetří zaměstnancům čas, protože se nemusejí dostavovat na pracoviště zaměstnavatele. Dle českého průzkumu z roku 2019 mezi 1 500 respondenty zabrala cesta do práce zaměstnancům v průměru 24 minut, přičemž 49% respondentů uvedlo, že cestu do práce zvládnou do 15 minut, 31% respondentů uvedlo, že do práce dorazí do 30 minut, 12% respondentů stráví cestou do práce 30 až 60 minut a 8% respondentů trvá dojíždění za prací dokonce více než hodinu.<sup>361</sup>

Zaměstnanci dále ušetří peníze za dojíždění na pracoviště zaměstnavatele, které by vynaložili na pohonné hmoty nebo hromadnou dopravu. Z výše uvedeného průzkumu vyplynulo, že v průměru vydají zaměstnanci, kteří za dopravu do práce pravidelně platí (celkem šlo o 84% respondentů) 1 027 Kč měsíčně. Zbýlých 16% respondentů za dopravu do práce neplatí nic. Z platících respondentů uvedlo 15%, že je doprava do práce stojí více než 1 000 Kč měsíčně a 7% respondentů doprava do práce vyjde na více než 2 500 Kč měsíčně.<sup>362</sup>

### 6.1.2. Nevýhody z pohledu zaměstnanců

Některé nevýhody, které se pojí s prací doma nejsou pro zaměstnance zanedbatelné. Ze samotné podstaty práce doma vyvěrá obtíž sociální izolace zaměstnanců. Ta je ještě více umocněna v případě osob, které bydlí samy. Izolace od zbytku pracovního kolektivu a její dopad na narušení sociálních vazeb mezi spolupracovníky může kromě zhoršení komunikace a spolupráce vést až k negativnímu dopadu na psychické zdraví zaměstnance pracujícího doma.

S výkonem práce doma se dále pojí zhoršený přístup k pracovním benefitům, které jsou vázány na pracoviště zaměstnavatele. Pominu-li občerstvení, zajímavým benefitem mohou být kurzy cizího jazyka, kurzy zaměřené na rozvoj osobnosti či pracovních dovedností apod. nebo třeba sportovní aktivity typu jóga či pilates, které se váží na pracoviště zaměstnavatele, kde všechny tyto aktivity probíhají. Jedná se určitě o vítané zpestření pracovního dne a v rámci zachování rovnosti zacházení se všemi zaměstnanci by zaměstnancům pracujícím z domova měl být umožněn přístup k těmto benefitům, projeví-li o ně zájem.<sup>363</sup> Domnívám se však, že v praxi tyto benefity vázané na místo pracoviště zaměstnavatele zůstanou zaměstnanci pracujícími doma nevyužity (zejména kvůli nutnosti dostavit se na pracoviště zaměstnavatele).

---

<sup>361</sup> KOŤÁTKO, J. Cesty do práce vyjdou Čechy v průměru na tisícovku měsíčně. Mnozí ale za dojíždění platí i více než 30 tisíc za rok. Online. *Hospodářské noviny*. 2019. Dostupné z: <https://domaci.hn.cz/c1-66558940-cesty-do-prace-vyjdou-cechy-v-prumeru-na-tisicovku-mesicne-nejcasteji-dojizdeji-vlastnim-autem-nebo-hromadnou-dopravou>. [cit. 2024-04-17].

<sup>362</sup> Tamtéž

<sup>363</sup> BOČANOVÁ V., CIBULKOVÁ M., CHLADA O., JASANSKÁ L., LANDWEHRMANN T., PROCHÁZKOVÁ E., SUCHÁ B. a VRAJÍK M. 5. část: Rovné zacházení. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. Online. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>. [cit. 2023-11-20].

Efektivní práce doma si po zaměstnancích žádá také nemalou porci sebedisciplíny. Není rozhodně výjimečným úkazem, že při práci doma dochází ke stírání hranic mezi pracovním a osobním životem. Oproti zaměstnancům konajícím práci na pracovišti zaměstnavatele, kteří za sebou tak říkajíc zavřou dveře kanceláře a vzniká jim prostor věnovat se osobním záležitostem a relaxovat, mohou mít zaměstnanci pracující doma tendenci kontrolovat e-mailovou schránku a různé platformy související s jejich prací ještě pozdě v noci, přestože už jejich pracovní doba v ten den skončila. Zaměstnanci pracující doma se mohou chtít zavděčit zaměstnavateli za to, že jim práci doma vůbec umožnil a o to usilovněji konají pracovní úkoly i za cenu přesčasové práce (kterou zaměstnavateli třeba ani nechtějí přiznat, aby kupříkladu nepůsobili jako neschopní zaměstnanci, kteří si neumí zorganizovat čas). Takovéto zvýšené úsilí zvládnout všechny přidělené úkoly včas a precizně s sebou nese určitou dávku stresu a může přerůst ve stav vyhoření, či jiné psychické potíže. Někteří zaměstnanci pracující doma se pak kvůli nárokům na ně kladeným mohou uchýlit k větší spotřebě alkoholu či jiných návykových látek.

## **6.2. Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnavatelů**

### **6.2.1. Výhody z pohledu zaměstnavatelů**

Mezi zaměstnavateli se rozrůstá ochota poskytovat svým zaměstnancům práci doma, pokud o ni projeví zájem a její výkon v bydlišti zaměstnance je fakticky možný, a to z důvodu, že i zaměstnavatelům tento způsob výkonu práce přináší určité výhody. Řadí se mezi ně šetření nákladů na pronájem a provoz kanceláří, neboť se zaměstnanci, kteří pracují částečně doma a částečně v kanceláři, mohou v kanceláři prostrídat v rámci jednotlivých pracovních dní.

Nemalým přínosem práce doma pro zaměstnavatele by mohla být možnost vybírat z většího okruhu uchazečů o zaměstnání, který by se rozrostl o uchazeče, jejichž bydliště se nachází daleko od pracoviště zaměstnavatele. Tato výhoda se dostává do popředí zejména při potřebě obsadit pozici vysoce kvalifikovaného a zkušeného zaměstnance. Takového zaměstnance by zaměstnavatel nemusel získat kvůli jeho neochotě dojíždět veliké vzdálenosti mezi bydlištěm zaměstnance a pracovištěm zaměstnavatele.

Umožňovat svým zaměstnancům práci doma se může zaměstnavateli vyplatit i z toho důvodu, že takoví zaměstnanci budou ve své práci spokojenější a budou mít menší sklony poohlížet se po konkurenčních nabídkách práce, které by jim svou flexibilitou, pokud jde o práci doma více vyhovovaly. Zaměstnavatel tak získá loajálnější zaměstnance a nebude se muset potýkat s jejich zvýšenou fluktuací jen proto, že neumožňuje práci doma.

### 6.2.2. Nevýhody z pohledu zaměstnavatelů

Lze ovšem najít i důvody, pro které jsou zaměstnavatelé v poskytování práce doma svým zaměstnancům zdrženlivější. Vyšší nároky jsou na zaměstnavatele, respektive jeho vedoucí pracovníky kladeny při komunikaci se zaměstnanci pracujícími doma a koordinaci týmu, který byť jen z části koná práci doma. Snáze může dojít ke vzájemnému nepochopení či prodlevě v reakci obou stran. Tyto jevy se mohou odrazit ve snížené produktivitě a efektivitě celého pracovního procesu.

Pokud jde o práci doma, která vyžaduje zapojení moderních technologií, vzniká potenciálně větší hrozba úniku citlivých dat zaměstnavatele oproti výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele. Důležitá je potom zejména prevence, která může mít podobu školení k minimalizaci rizikového jednání zaměstnance. Možností je také nepovolit užívání zaměstnavatelem svěřené výpočetní techniky nebo jeho telekomunikační zařízení k osobní potřebě zaměstnance ve smyslu § 316 odst. 1 zákoníku práce.

Obtíž může také nastat, jestliže zaměstnavatel přizpůsobil své pracovní prostory sníženému počtu zaměstnanců konajících tam práci. Může tak vzniknout situace, kdy se zaměstnanec konající práci doma bude chtít vrátit do kanceláře, ale zaměstnavatel pro něj již takové prostory nebude mít. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci práci doma nařídít (nepočítaje v to výjimečné okolnosti dle § 317 odst. 3 zákoníku práce) bude muset zaměstnanci místo na svém pracovišti zajistit.

Ne všichni zaměstnanci samozřejmě budou pocítovat potřebu se zaměstnavateli „osvědčit“ a zvděčit, za to, že jim umožnil práci doma, jak nastiňuji v pasáži nevýhod práce doma z pohledu zaměstnanců. Protipólem takto angažovaných zaměstnanců, kteří se pohybují na hraně vyhoření kvůli vysokému pracovnímu nasazení jsou zaměstnanci, kteří práci doma nepřehánějí a spíše zvolní tempo oproti výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele. Zejména je-li práce doma vykonávána v pátek nebo pondělí, může být, dovedeno do extrému, vnímána téměř jako prodloužený víkend, a tak se zaměstnanci doma moc nepředřou. S tímto související problematiku kontroly zaměstnance rozebírám v samostatné kapitole 5.1.

Samostatná kapitola 5.2. je pak věnována ztíženému postavení zaměstnavatele na poli zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci doma a pracovním úrazům při výkonu práce doma.

## 7. Závěrečný přehled úvah de lege ferenda

Ačkoliv došlo k novelizaci úpravy věnující se práci doma relativně nedávno (s účinností od 1. 10. 2023), stávající právní stav není ani zdaleka uspokojivý. Odkloním-li se na chvíli od myšlenky, že práce doma by si zasloužila ucelenou úpravu v rámci zákoníku práce vzhledem k jejím mnohým specifikům oproti výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, lze uvažovat alespoň o dílčí úpravě některých otázek. Následující návrhy de lege ferenda jsou uvedeny v pořadí, ve kterém řeším danou problematiku v rámci diplomové práce.

Rámcová dohoda o práci na dálku ve svém čl. 9 cíleném na organizaci práce mimo jiné ukládá povinnost zaměstnavateli, aby zajistil například příležitosti k setkávání zaměstnanců na pravidelné bázi či zpřístupnil informace vztahující se k danému podniku.<sup>364</sup> Tato opatření mají mít za cíl minimalizovat negativa spojená s izolací zaměstnanců pracujících doma a utužit vzájemné vazby mezi kolegy. Domnívám se, že obdobná úprava v zákoníku práce by mohla přinést užitek jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. Izolovaní zaměstnanci jsou totiž náchylnější k celé škále obtíží. Může jít o menší motivaci k práci, různé zdravotní potíže, problémy s návykovými látkami apod. Větší integrace, lepší informovanost a pocit sounáležitosti zaměstnanců pracujících doma, by měly eliminovat tyto nežádoucí dopady na zaměstnance a z pohledu zaměstnavatele by v ideálním případě měly přinést ovoce v podobě lepších pracovních výsledků, zlepšení fungování týmů, s promítnutím v celkové produktivitě.

V preambuli směrnice Work-life Balance je stanoveno, že by pracovníci, kteří žádají o pružné uspořádání práce (a tedy i o možnost konat práci doma) neměli být kvůli výkonu tohoto práva diskriminováni a měla by jim být poskytnuta ochrana před méně příznivým zacházením<sup>365</sup> či před propuštěním.<sup>366</sup> Takováto výslovná ochrana zaměstnanců žádajících zaměstnavatele o výkon práce z domova, ale i následná ochrana zaměstnance konajícího práci doma před diskriminací a méně příznivým zacházením oproti zaměstnancům konajícím práci na pracovišti zaměstnavatele, by měla být zahrnuta do právní úpravy v zákoníku práce.

Je s podivem, že zákoník práce nezmiňuje žádné náležitosti dohody o práci na dálku a stanovuje pouze její povinnou písemnou formu. Obsah dohody tak tvoří výlučně smluvní strany na základě autonomie vůle (samozřejmě berouc v potaz zákonné mantinely, dobré mravy a veřejný pořádek). V rámci zajištění alespoň elementární jistoty by bylo vhodné do zákoníku práce zanechat její nutné obsahové náležitosti.

---

<sup>364</sup> čl. 9 Rámcové dohody o práci na dálku

<sup>365</sup> bod č. 40 preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>366</sup> bod č. 41 preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU



Především domácí zaměstnanci s ohledem na volnost v rozvrhování pracovní doby mohou mít větší tendenci k rozostření hranice mezi pracovní dobou a dobou odpočinku. Neustálá pohotovost zaměstnance k reakci na různé podněty zaměstnavatele není žádoucí, a to dokonce ani pro zaměstnavatele, bereme-li v úvahu, že takovéto nasazení může mít i dopady na psychickou pohodu a zdraví zaměstnance, který tak může na čas vypadnout z pracovního procesu či si najít jinou práci. V tomto, ale i dalších ohledech by mohlo pomoci zaměstnancům, a to nejen těm domácím, vtělení práva odpojit se (right to disconnect) do zákoníku práce.

Předpisy nestanoví, v jaké výši by měla být náhrada za opotřebením vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce (ve smyslu § 190 zákoníku práce) poskytována ani způsob jejího určení, s čímž by se měl zákonodárce do budoucna vypořádat.

V oblasti BOZP, jak již bylo řečeno, absentuje speciální úprava pro výkon práce doma. Z toho vyplývá množství komplikací zejména zaměstnavatelům, na něž dopadají mnohé povinnosti spojené se zajištěním bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců pracujících doma. Vzhledem k faktické nemožnosti uplatňování některých práv a povinností zaměstnavatele na úseku BOZP v případě práce doma, by mělo dojít k redukci některých jeho povinností na tomto úseku při práci doma.

Zejména povinnosti zaměstnavatele v oblasti prevence rizik a následných kontrol narážejí jednak na ústavní a zákonné limity, tak na (ne)ochotu zaměstnance v těchto situacích spolupracovat. Je tak na místě pomýšlet na speciální zákonnou úpravu, která by zaměstnavatelům v této oblasti odlehčila. Konkrétně v oblasti prevence rizik kupříkladu nahradit některé povinnosti zaměstnavatele poskytnutím seznamu zásad a doporučení zaměstnanci vztahující se k jím vykonávané práci. Zároveň by měl být obecně kladen větší důraz na poskytování informací a školení v oblasti BOZP u zaměstnanců konajících práci doma.

Zajištění případných úprav pracoviště za účelem zajištění BOZP je zcela v rukou zaměstnance. Vystává mimo jiné otázka, kdo by měl případné náklady spojené s úpravou pracoviště hradit, zejména v případech, kdy zaměstnanec koná práci doma jen sporadicky nebo lze očekávat, že z případné změny bude zaměstnanec těžit i mimo pracovní dobu, případně bude přínosná i pro ostatní členy zaměstnanecké domácnosti. Právní úprava by v tomto směru měla poskytnout alespoň obecné vodítko.

Samostatnou kapitolu tvoří pracovní úrazy, kde je jakékoli omezení zaměstnavatelských povinností citlivou oblastí a případné kroky tímto směrem by se nejspíše nesetkaly s pochopením mezi zaměstnanci.

Vhodným řešením celého tématu zajištění BOZP při výkonu práce doma by byla komplexní úprava BOZP uzpůsobená pro podmínky práce doma. Především by mělo dojít

ke zjednodušení postavení zaměstnavatelů vzhledem k překážkám jim kladeným při snaze o zajištění BOZP. Zúžení některých povinností zaměstnavatele na poli BOZP lze chápat jako důsledek kompromisu mezi zajištěním BOZP ze strany zaměstnavatele a možností konat práci mimo jeho pracoviště ze strany zaměstnance. Minimalističtější řešením situace by bylo alespoň zavedení právní domněnky, „že se má za to, že povinnost zajistit bezpečnost práce byla zajištěna, ledaže vzdálený zaměstnanec prokáže opak.“<sup>367</sup> Zaměstnavatel by však neměl na zajištění BOZP u zaměstnance doma zcela rezignovat.

---

<sup>367</sup> ŠTEFKO, M. Nutnost regulace práce na dálku během pandemie aneb inspirace v polské a italské úpravě. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 22. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgjpgxa4s7gizf6427g43tm&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> [cit. 2024-04-03].

## Závěr

V této diplomové práci jsem si dala za cíl analyzovat právní úpravu pracovněprávního institutu práce doma, tedy výkonu závislé práce mimo pracoviště zaměstnavatele, konkrétně v bydlišti zaměstnance a dospět k možným zlepšením současné právní úpravy úvahami de lege ferenda. Právní úprava práce doma v současnosti spadá pod tematicky širší úpravu tzv. práce na dálku obsažené v § 317 zákoníku práce. Rozlišují se dva režimy výkonu práce doma podle toho, zda si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu, a to dle sjednaných podmínek (v této diplomové práci pro něj užívám označení „domácký zaměstnanec“), či nikoli (vžil se termín „home office“). Na domáckého zaměstnance se uplatní speciální úprava v § 317 odst. 4 zákoníku práce oproti zbytku zaměstnanců pracujících doma jako protiváha jejich autonomního rozvrhování pracovní doby.

Tato úprava má kořeny již v zákoníku práce z roku 1965, v pozměněné podobě byla přejata do § 317 zákoníku práce z roku 2006 a zůstala tak (s jednou drobnou změnou týkající se překážek v práci) až do 1. 10. 2023, kdy došlo k účinnosti novely upravující mimo jiné § 317 zákoníku práce.

Nedá se upřít snaha zákonodárci, který se alespoň diferenciací různých skupin pracovníků konajících práci doma (respektive na dálku), pokusil v zákonné úpravě brát lépe v potaz současnou pracovněprávní realitu. Většina práce konané z domova totiž neměla náležitou zákonnou oporu, neboť ta až do novely z října 2023 hovořila pouze o zaměstnancích, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele a sami si rozvrhují pracovní dobu. Na běžnou praxi zaměstnavatelů, kteří svým zaměstnancům konajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele pracovní dobu rozvrhovali, se tedy tato úprava nevztahovala.

Výsledná podoba úpravy práce na dálku v § 317 zákoníku práce je však stále zcela nedostatečná. Jak bylo již nastíněno v předešlých částech této diplomové práce, úprava mající původ v minulém století není pro současné potřeby přiléhavá, nebere v potaz překotný vývoj na poli informačních a komunikačních technologií a z něj plynoucí nové možnosti, ale také úskalí při výkonu práce z domova. Zcela rezignuje na úpravu zásadní problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců pracujících doma, chybí speciální úprava ochrany před diskriminací zaměstnanců žádajících o práci doma či zaměstnanců doma pracujících, se kterými by mohlo být zacházeno méně příznivě oproti zaměstnancům, kteří zůstali na pracovišti zaměstnavatele, nejsou zakotveny mechanismy, které by zabránily izolaci zaměstnanců pracujících doma, nejsou vytyčeny obsahové náležitosti dohody o práci doma atd. Prostoru pro zlepšení právní úpravy práce doma nejen v těchto jmenovaných oblastech (které zmiňuji

rovněž v části sedmé, věnované úvahám de lege ferenda), je tak více než dost. Dá se říci, že celkově je legislativa na poli práce doma značně opožděná.

Na současné úpravě práce doma lze však najít i pozitiva. Zákonodárci se poučili z pandemie virového onemocnění COVID-19 a nově zakotvili v § 317 odst. 3 zákoníku práce možnost nařídít práci z domova zaměstnavatelem za okolností, že tak orgán veřejné moci stanoví dle jiného zákona.<sup>368</sup> Z tohoto ustanovení tedy plyne, že zaměstnavatel sám na základě vlastního uvážení práci doma zaměstnanci nařídít nemůže a zároveň toto ustanovení poskytuje právní rámec pro nařízení práce doma, jakožto krajní prostředek při budoucích nečekaných situacích obdobných proběhlé pandemii. Jako krok správným směrem by se dala vnímat také úprava náhrady nákladů, které vznikají zaměstnancům pracujícím doma v novém § 190a zákoníku práce. Jak jsem však zmínila v kapitole 4.5., tato úprava v odstavci druhém odporuje základní zásadě pracovního práva tím, že umožňuje, aby byly náklady spojené s výkonem závislé práce z domova částečně či zcela přeneseny na zaměstnance. Tato eventualita se do budoucna může stát předmětem soudního přezkumu.<sup>369</sup>

Cílem zákonodárce by sice nemělo být svázání práce doma striktní a přebujelou právní úpravou, nicméně alespoň poskytnutí ucelenějších vodítek v některých zásadních aspektech práce doma při zachování potřebné flexibility tohoto institutu by bylo vítanou a potřebnou změnou.

Oproti práci konané na pracovišti zaměstnavatele má práce z domova zaměstnance zcela zjevně svá specifika. Při výkonu práce doma dochází anebo by mělo docházet k modifikaci požadavků kladených na zaměstnance i zaměstnavatele. Někteří zaměstnavatelé tak spíše neradi práci doma svým zaměstnancům umožňovali. Jejich ochota v tomto směru byla bezpochyby akcelerována světovou pandemií virového onemocnění COVID-19. Během období pandemie se tak rozšířil okruh zaměstnavatelů, kteří začali práci doma umožňovat. Zároveň vypulula na povrch negativa spojená s dlouhodobou prací z domu, a tak se část zaměstnanců ráda vrátila zpět na pracoviště zaměstnavatele. Jako ideál se jeví spojení výhod a potlačení nevýhod, které přinášejí práce doma a práce z pracoviště zaměstnavatele dohodou na hybridním režimu při současném zohlednění potřeb obou stran. Tedy kupříkladu pár dní v týdnu by zaměstnanec konal práci doma a zbytek dní na pracovišti zaměstnavatele. Práce doma změnila pohled na výkon práce, otevřela dveře větší flexibilitě a nezávislosti zaměstnanců a směle se zařadila mezi právní instituty budoucnosti.

---

<sup>368</sup> § 317 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>369</sup> Telefonická konzultace s doc. JUDr. Martinem Štefkem, Ph.D., DSc. dne 26. dubna 2024

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.
- BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8.
- BĚLOVSKÝ Petr a Kamila STLOUKALOVÁ (eds.). *Caro amico: 60 kapitol pro Michala Skřejpka aneb Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium, 2017, ISBN 978-80-87286-64-3.
- DEMOVÁ, Kateřina a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-296-1.
- FRIED, Jason a David HEINEMEIER HANSSON. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. V Brně: Jan Melvil, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8.
- HÁCHA, Emil, Antonín HOBZA, Jiří HOETZEL, František WEYR a Karel LAŠTOVKA. *Slovník veřejného práva československého*. Brno: Polygrafia, 1929
- HOMFRAY, Šárka, Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ a Jana SKALKOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. ISBN: 978-80-271-3341-3.
- HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.
- JANOUSEK, Karel. *Cestovní náhrady v 321 příkladech*. 13. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-374-5.
- KUDRNA, Jan (ed.) *Listina v kontextu společenských změn (k 30. výročí jejího přijetí)*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7552-076-0.
- MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-587-3.
- NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce: neboli o čem je současná BOZP*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-106-4.
- PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.
- PICHRT, Jan, Kristina KOLDINSKÁ, Jakub MORÁVEK a kol. *Obrana pracovního práva: The defence of labour law: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc*. Praha: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-588-6.
- PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, ISBN 978-80-7552-138-7.
- PICHRT, Jan, Jakub TOMŠEJ a kol. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-593-1.

SYNEK, Miloslav a kol. *Manažerská ekonomika*. 5. vydání. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3494-1.

TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939 – 1945)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, ISBN 978-80-7552-304-4.

TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2020, ISBN 978-80-7598-646-7.

VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODRBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-889-4.

WINTR, Jan. *Principy českého ústavního práva*. 5. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-822-8.

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

BOČANOVÁ Veronika, Markéta CIBULKOVÁ, Ondřej CHLADA, Ladislava JASANSKÁ, Tereza LANDWEHRMANN, Eva PROCHÁZKOVÁ, Barbora SUCHÁ a Michal VRAJÍK. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. Online. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>. [cit. 2023-10-09].

BUGOVÁ, Barbora a Radek MATOUŠ. Právo zaměstnanců být off-line. Online. 2022. Dostupné z: [https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#\\_ftn3](https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#_ftn3). [cit. 2023-11-10].

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. Evropský sociální dialog. Online. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/749/evropsky-socialni-dialog>. [cit. 2023-11-29].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru za rok 2021. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142848198/06200521.pdf/0691a722-5531-4c5f-851c-98bc271db8f1?version=1.1>. [cit. 2024-04-06].

DANDOVÁ, Eva. BOZP, homeworking a home office. Online. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/289091/1/2>. [cit. 2023-11-29].

DOSTÁLOVÁ, Ludmila. Není home office jako home office aneb zaměstnanec pracující z domova není vždy domácí zaměstnanec. Online. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neni-home-office-jako-home-office-aneb-zamestnanec-pracujici-z-domova-neni-vzdy-domacky-zamestnanec-112153.html>. [cit. 2023-08-16].

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Sněmovní tisk č. 423/0 v 9. volebním období od 2021 až dosud. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0> [cit. 2023-08-17].

EUROFOUND. Right to disconnect. Online. In: *European Industrial Relations Dictionary*. Dublin, 2021. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>. [cit. 2023-11-10].

EUROFOUND. Rozšíření práce na dálku: dopad na pracovní podmínky a předpisy. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/2022/rozsireni-prace-na-dalku-dopad-na-pracovni-podminky-predpisy>. [cit. 2024-04-06].

- EUROFOUND. Telexing. Online. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/telexing>. [cit. 2024-04-07].
- HABLOVIČ, Jakub. Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. Roč. 2021, č. 2. ISSN 0323-0619. Online. Dostupné z: [https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid\\_67\\_2\\_0037.pdf](https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid_67_2_0037.pdf) [cit. 2023-08-09].
- KOŤÁTKO, Jiří. Cesty do práce vyjdou Čechy v průměru na tisícovku měsíčně. Mnozí ale za dojíždění platí i více než 30 tisíc za rok. Online. *Hospodářské noviny*. 2019. ISSN 2787-950X. Dostupné z: <https://domaci.hn.cz/c1-66558940-cesty-do-prace-vyjdou-cechy-v-prumeru-na-tisicovku-mesicne-nejcasteji-dojizdeji-vlastnim-autem-nebo-hromadnou-dopravou>. [cit. 2024-04-17].
- KUCHAŘ, Roman. Využití oprávněného zájmu na zpracování osobních údajů podle GDPR. Online. 2018. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyuziti-opravneneho-zajmu-na-zpracovani-osobnich-udaju-podle-gdpr-107490.html>. [cit. 2023-10-19].
- LLAVE, Oscar Vargas. Do we really have the right to disconnect? Online. 2022. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2022/do-we-really-have-right-disconnect>. [cit. 2023-11-10].
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Práce z domova: Zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru. Vyhodnocení dotazníkového šetření. Online. 2020. Dostupné z: <https://www.esfer.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23>. [cit. 2023-10-07].
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. II. Vybrané zásady pracovněprávních vztahů a základní sociální práva, definice závislé práce: II.1 Rovnost zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace. Online. In: *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. 2024. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/II1Rovnostzachazenisevsemizamest>. [cit. 2024-03-22].
- MORÁVEK, Jakub. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 5, ISSN 1210-6410. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrgjpaxa4s7gvpxgxzrg42q&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> [cit. 2023-10-18].
- POSLANECKÁ SNĚMOVNA. Usnesení Poslanecké sněmovny z 25. schůze 21. května 1998: k Úmluvě č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce o domácí práci přijaté na 83. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 1996 /sněmovní tisk 358/ - druhé čtení. Online. Dostupné z: <https://psp.cz/eknih/1996ps/usneseni/u0811.htm>. [cit. 2023-11-25].
- PRACOVNÍ SKUPINA PODLE ČLÁNKU 29. Stanovisko 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. Online. 2017. Dostupné z: [https://www.helpgdpr.cz/rstsp/clanky.nsf/att/a3FEBC579E8687F0AC125821D002EB0F2/\\$File/Stanovisko%20%202017%20ke%20zpracov%C3%A1n%C3%AD%20osobn%C3%ADch%20%C3%BAdaj%C5%AF%20na%20pracovi%C5%A1ti.pdf](https://www.helpgdpr.cz/rstsp/clanky.nsf/att/a3FEBC579E8687F0AC125821D002EB0F2/$File/Stanovisko%20%202017%20ke%20zpracov%C3%A1n%C3%AD%20osobn%C3%ADch%20%C3%BAdaj%C5%AF%20na%20pracovi%C5%A1ti.pdf). [cit. 2023-10-19].
- PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 4, ISSN 1210-6410. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview->

document.seam?documentId=nrptembsgnpxa4s7grpxgxzrgqyq&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search [cit. 2023-10-26].

PŘÍKAZSKÁ, Lenka a Miroslava SIVÁKOVÁ. Dohoda o práci na dálku "home-office." Online. 2023. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-praci-na-dalku-home-office-116985.html>. [cit. 2023-10-27].

SENÁT. Usnesení Senátu ze 4. schůze dne 18. června 1998: k Úmluvě č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce o domácí práci přijaté na 83. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 1996 /senátní tisk č. 1998/69/. Online. Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=29555>. [cit. 2023-11-25].

SZUŤÁNYI, Romana a Michal SLAVÍK. Podrobná úprava home office stále v nedohlednu (II): Monitoring zaměstnanců. Online. 2021. Dostupné z: <https://danovky.cz/cs/podrobna-uprava-home-office-stale-v-nedohlednu-ii-monitoring-zamestnancu>. [cit. 2023-10-10].

SZUŤÁNYI, Romana a Adéla UHRINOVÁ. Praktické tipy ke správnému zavedení práce na dálku po novele zákoníku práce. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prakticke-tipy-ke-spravnemu-zavedeni-prace-na-dalku-po-novele-zakoniku-prace>. [cit. 2023-10-25].

ŠTEFKO, Martin. Nutnost regulace práce na dálku během pandemie aneb inspirace v polské a italské úpravě. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 22. ISSN 1210-6410. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgjpxa4s7gizf6427g43tm&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> [cit. 2023-11-30].

TAM, Vu Thanh. Právo na odpojení. Online. 2021. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pravo-na-odpojzeni#note-1>. [cit. 2023-11-10].

UHRINOVÁ, Adéla a Kristýna MENZELOVÁ. Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 13-14, ISSN 1210-6410. Online. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgjpxa4s7gezv6mjul5zv6nbzga&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search> [cit. 2023-10-13].

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Právní důvody zpracování. Online. 2018. Dostupné z: <https://uoou.gov.cz/pravni-duvody-zpracovani/d-27318/p1=3938>. [cit. 2023-10-19].

VANČO, Ruben. Home office využívá téměř čtvrtina zaměstnanců, příspěvek od zaměstnavatele většina nedostává, ani ho ale neřeší. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.upcz.cz/home-office-vyuziva-temer-ctvrtina-zamestnancu/>. [cit. 2024-04-06].

VLÁDA. Předkládací zpráva pro Poslaneckou sněmovnu Parlamentu České republiky k Úmluvě č. 177 o domácí práci, 1996 a Doporučení č. 184 o domácí práci, 1996 ze dne 30. dubna 1997. Online. Dostupné z: [https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id\\_doc=19662&id\\_var=17399](https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id_doc=19662&id_var=17399). [cit. 2023-11-23].

VLÁDA. Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184: Obecná charakteristika. 1997. Online. Dostupné z:



[https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id\\_doc=19662&id\\_var=17399](https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id_doc=19662&id_var=17399). [cit. 2023-11-23].

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V. V. I. ODDĚLENÍ PREVENCE RIZIK A ERGONOMIE. Metodika řízení práce prováděné formou home office. Výstup z výzkumného projektu č. TD03000468, prosinec 2017. Online. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_of\\_fice.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_of_fice.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1). [cit. 2023-09-16].

### **3. Seznam použitých právních předpisů**

#### **Seznam použitých mezinárodních předpisů**

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 177 o domácí práci ze dne 4. 6. 1996

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184 o domácí práci ze dne 4. 6. 1996

#### **Seznam použitých předpisů Evropské unie**

Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16. 7. 2002

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 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)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, 32019L1158

#### **Seznam použitých ústavních a zákonných předpisů**

Zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce

Ústavní dekret presidenta republiky č. 11/1944 Úř. věst. čsl., o obnovení právního pořádku

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 1975

Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 9. 2023

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

### **Seznam použitých podzákoných předpisů**

Nařízení vlády republiky Československé č. 628/1920 Sb., jímž se provádí zákon o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce

Vládní nařízení č. 261/1942 Sb., o domácí práci

Vyhláška ministra vnitra č. 30/1945 Sb., o platnosti ústavního dekretu presidenta republiky ze dne 3. srpna 1944, č. 11 Úř. věst. čsl., o obnovení právního pořádku

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění

Vyhláška č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024

### **4. Seznam použité judikatury**

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2000, sp. zn. 30 Cdo 2304/99

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 21. 2. 2018, sp. zn. C-518/15

Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2022, č. j. 21 Cdo 424/2021-209

### **5. Seznam ostatních zdrojů**

Telefonická konzultace s doc. JUDr. Martinem Štefkem, Ph.D., DSc. dne 26. dubna 2024

## **Práce doma**

### **Abstrakt**

Tématem této diplomové práce je práce doma, tedy závislá práce konaná částečně anebo permanentně z bydliště zaměstnance. Cílem práce bylo zejména analyzovat právní úpravu práce doma a vybraných problematických aspektů s ní souvisejících za účelem navržení úvah de lege ferenda, které by tento institut pomohly po právní stránce přiblížit současným potřebám zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Diplomová práce je členěna na úvod, sedm částí a závěr. V první části je rozebrána práce doma jako závislá práce, dále dva režimy výkonu práce doma podle toho, zda si zaměstnanec rozvrhuje svou pracovní dobu sám (domácký zaměstnanec) nebo ne a jaké to má pro zaměstnance a zaměstnavatele důsledky. Zmíněna je zde i novela zákoníku práce (účinná od 1. 10. 2023) v souvislosti s úpravami, které doznal režim domáckých zaměstnanců nyní spadající pod § 317 odst. 4 zákoníku práce. Druhá část je věnována historickému vývoji právní úpravy práce doma, a to od 19. století, kdy se datuje prvotní úprava práce doma až po současnost. Třetí část je zaměřena na nadnárodní úpravu práce doma, konkrétně Úmluvu č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce ze dne 4. června 1996 o domácké práci, Rámcovou dohodu o práci na dálku ze dne 16. července 2002 a Směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob ze dne 20. června 2019. Ve čtvrté části je věnována pozornost dohodě o práci doma, kterou musí zaměstnanec a zaměstnavatel mezi sebou uzavřít vždy, má-li dojít k výkonu práce doma, a to v písemné formě. Jsou zde nastíněny možné obsahové náležitosti dohody o práci doma, jelikož v zákoně její obsahové vymezení chybí. V této části je zmíněna i související judikatura. Pátá část se zabývá třemi problematickými aspekty vyvěrajícími z výkonu práce doma, a to kontrolou zaměstnanců pracujících doma (zmíněn je judikát k přiměřenosti kontroly), BOZP a produktivitou zaměstnanců pracujících doma. Šestou část tvoří zamyšlení nad výhodami a nevýhodami práce doma z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Sedmá část nabízí závěrečný přehled úvah de lege ferenda v oblasti práce doma.

**Klíčová slova:** práce doma, telepráce, dohoda o práci doma, práce na dálku

## **Work from home**

### **Abstract**

The subject of this diploma thesis is work from home, which refers to work performed partially or entirely from an employee's domicile. The purpose of the thesis was to analyze the legal regulation regarding working from home and address selected problematic aspects related to it. The objective was to propose suggestions according to the designed law, which would help to align work from home with the current needs of employees and employers from a legal perspective.

The diploma thesis is comprised of an introduction, seven parts, and a conclusion. The first part discusses work from home as dependent work, as well as two modes of performing work at home depending on whether the employee schedules their working hours or not, and what the consequences are for both the employee and employer. An amendment to the Labor Code which became effective from 1 October 2023 is also mentioned here in connection with the changes made to the regime of employees working from home who schedule their working hours, which now falls under section 317 subsection 4 of the Labor Code. The second part is dedicated to the historical development of legal regulation of work from home, from the 19th century when the initial legal regulation of work from home dates back to the present day. The third part is focused on the transnational legal regulation of work from home, specifically the Home Work Convention, 1996 (No. 177) and Home Work Recommendation, 1996 (No. 184) of the International Labor Organization of 4 June 1996, the Framework Agreement on Telework of 16 July 2002, and the Directive (EU) 2019/1158 of The European Parliament and of The Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU of 20 June 2019. The fourth part focuses on the agreement on working from home which the employee and employer must always conclude if work is to be performed from home, in written form. The possible content requirements of the agreement on working from home are outlined here, as its content requirements are missing in the law. Related jurisprudence is also mentioned in this part. The fifth part deals with three problematic aspects arising from the performance of work from home: the control of employees working from home (jurisprudence on the adequacy of control is mentioned), occupational safety and health protection, and the productivity of employees working from home. The sixth part consists of pondering the advantages and disadvantages of working from home from the perspective of the employee and the employer. The seventh part offers a final overview of considerations according to the designed law in the area of working from home.

**Keywords: work from home, telework, agreement on working from home, remote work**