

práce a mzda

Staženo 9. 5. 2021

Uživatel dokumentu: Anonym

E-mail uživatele dokumentu:

Upozornění: Uživatel bere na sebe odpovědnost za nakládání s tímto článkem dle autorského zákona a trestněprávních předpisů. Uživatel je oprávněn tuto knihu užít pouze pro osobní potřebu. Není oprávněn ji rozmnožovat, rozšiřovat, upravovat, sdělovat veřejnosti, a jakýmkoliv způsobem zpřístupňovat třetím osobám.

- [Benefity](#)
- [COVID-19](#)

9. díl: Další otázky k home office

Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office

29. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

9.1 Doručování písemností zaměstnanci na home office

Dle § 334 ZP platí, že vymezené písemnosti zaměstnavatel doručuje zaměstnanci do vlastních rukou osobně na pracovišti, je-li to možné. Pracovištěm dle tohoto ustanovení se rozumí pracoviště zaměstnavatele, nikoli domácí pracoviště. Právní úprava doručování písemností nemá žádné zvláštní ustanovení pro situaci, kdy zaměstnanec pracuje z domova.

Při doručování písemností dle § 334 ZP tak přichází v úvahu několik variant dle toho, jaký je rozsah sjednané práce z domova a jak zaměstnanec reaguje na snahu doručit mu písemnost.

Zaměstnanec po určitou dobu pracuje pouze z domova: tato situace přichází v úvahu v současné době (k datu zpracování tohoto stanoviska), zejména s ohledem na doporučení či nařízení vlády, aby zaměstnavatelé využívali práci z domova, pokud to povaha práce umožňuje. Pokud zaměstnanec dlouhodobě pracuje z domova, nepřichází v úvahu doručení na pracovišti zaměstnavatele, jak preferuje § 334 ZP. Pak je tedy na místě použít některý z dalších způsobů doručení dle § 334 odst. 2 ZP, tedy kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,

prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím datové schránky. Ne zvolí-li zaměstnavatel cestu doručování zaměstnanci osobně v místě jeho domácího pracoviště, využije povětšinou služeb České pošty. Zaměstnavatel musí zvolit takovou formu poštovní služby, která vyhoví požadavkům § 336 ZP. Za tímto účelem je vhodné využít speciální obálky s červeným pruhem, dodávané soukromými firmami, které splňují požadavek § 336 odst. 3 ZP ohledně poučení zaměstnance o následcích nepřevzetí písemnosti.

S odkazem na judikaturu[26] nelze odsouhlasit praxi některých zaměstnavatelů, kteří zaměstnance, s nimiž dohodli práci z domova po celou pracovní dobu, povolají na pracoviště za účelem doručení písemnosti. Takové jednání je nesprávné; v takovém případě se jedná o situaci popsanou v § 334 odst. 2 ZP, kdy zaměstnanci nelze doručit na pracovišti, a zaměstnavatel má zvolit některý z dalších způsobů doručení písemnosti zaměstnanci.

Pokud je dohoda o výkonu práce z domova taková, že **zaměstnanec některé dny vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele**, zaměstnavatel se má přednostně pokusit takovému zaměstnanci doručit písemnost na pracovišti v době, kdy na pracovišti zaměstnavatele vykonává práci. Posílat zaměstnanci v této situaci písemnost rovnou poštou domů by bylo v rozporu s § 334 odst. 1 ZP.

Není-li doručení písemnosti na pracovišti možné a zaměstnavatel jako další způsob doručení zvolí **osobní doručení zaměstnanci kdekoliv bude zastižen**, tedy např. v jeho bydlišti, je reálné riziko, že zaměstnanec neposkytne při doručování součinnost. Podle konkrétních okolností může jít o odmítnutí písemnosti se všemi důsledky z toho plynoucími (tedy písemnost se má za doručenu dle § 334 odst. 3 ZP), nebo se písemnost tímto způsobem nepodařilo doručit a zaměstnavatel se musí pokusit doručit jinak. O odmítnutí písemnosti půjde např. tam, kde zaměstnanec doručení písemnosti znemožní tím, že otevře dveře, zjistí, že mu zaměstnavatel hodlá doručit zásilku a následně dveře bez převzetí zásilky zavře a na další kontakt nereaguje. Pokud však není patrné, zda je zaměstnanec doma (ačkoli se má na tomto místě v rámci pracovní doby vyskytovat), pak toto nelze považovat za znemožnění doručení s následky převzetí písemnosti; lze uvažovat pouze o disciplinárním potrestání zaměstnance za porušení povinnosti zaměstnance zdržovat se na sjednaném místě v rámci pracovní doby.

9.2 Ochrana důvěrných informací při práci z domova

Další oblastí, kterou je třeba při práci z domova upravit, je ochrana důvěrných informací a osobních údajů, ke kterým má zaměstnanec při výkonu práce přístup. Tato úprava může být obsažena jak v dohodě o výkonu práce z domova, tak ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnavatele je flexibilnější stanovit pravidla ve vnitřním předpise, který se zaměstnanec zaváže dodržovat. Jedním z takových pravidel může být požadavek, aby zaměstnanec vykonával práci v prostředí, ve kterém se nepohybují třetí osoby (typicky rodinní příslušníci daného zaměstnance). Pak je ovšem nutné, aby si obě strany nejprve ujasnily, zda je výkon práce z domova vůbec s ohledem na konkrétní podmínky domácího pracoviště a zaměstnavatelem stanovená pravidla ochrany důvěrných informací možný.

Pokud zaměstnavatel umožňuje výkon práce i z veřejnosti přístupných míst (např. z kavárny nebo co-workingových center), měl by si být vědom ztížené možnosti zaměstnance zajistit při výkonu práce důvěrnost informací. I z tohoto důvodu by měl zaměstnavatel umožnit home office pouze z takového předem sjednaného místa, které je způsobilé riziko úniku informací minimalizovat.

9.3 Agenturní zaměstnanci a home office

Zaměstnavatel využívající práci agenturních zaměstnanců (uživatel) je podle § 309 odst. 5 ZP povinen zajistit, aby u něj agenturní zaměstnanci nepracovali za horších pracovních podmínek než jeho srovnatelní kmenoví zaměstnanci. Pokud tedy zaměstnavatel některým kategoriím zaměstnanců umožňuje výkon práce z domova, měl by za obdobných podmínek umožnit práci z domova i agenturním zaměstnancům.

Uživatel však nemůže s agenturním zaměstnancem uzavřít dohodu o práci z domova. To smí učinit pouze agentura práce jako jeho právní zaměstnavatel. Uživatel by tak měl agenturu práce smluvně zavázat, aby s určenými agenturními zaměstnanci na dobu jejich dočasného přidělení sjednala home office za podmínek stanovených uživatelem. Agentura práce by pak měla dbát na to, aby zvýšené náklady spojené s home office byla oprávněna přeúčtovat uživateli.

Na přípravě stanoviska se podíleli:

Mgr. Veronika Bočanová

JUDr. Markéta Cibulková, Ph.D.

Mgr. Ondřej Chlada

Mgr. Ladislava Jasanská

JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.

JUDr. Eva Procházková, Ph.D.

Mgr. Barbora Suchá

Mgr. Michal Vrajík

[26] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2036/2017 ze dne 7. 11. 2018.

Klíčová slova

- [home office](#)
- [COVID-19](#)
- [benefity](#)
- [doručování](#)
- [agenturní zaměstnávání](#)
- [ochrana dat](#)

Související články

[1. díl: Nastavení home office](#)

28. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

[2. díl: Místo výkonu práce](#)

28. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

[3. díl: Pracovní doba](#)

28. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

[4. díl: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní úrazy a nemoci z povolání](#)

28. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

[5. díl: Rovné zacházení](#)

28. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

[6. díl: Náklady při práci z domova](#)

29. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

[7. díl: Cestovní náhrady](#)

29. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

[8. díl: Monitorování při práci z domova](#)

29. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

Prozkoumejte téma

[Doručování písemností](#)

30. 12. 2018

[Překážky v práci na straně zaměstnavatele při skončení pracovního poměru](#)

16. 7. 2019 — Aktualizace 11. 1. 2021

[Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele](#)

16. 7. 2019 — Aktualizace 7. 1. 2021

Související otázky

[Povinnost zaměstnance podrobit se testování na covid-19](#)

6. 4. 2021

[Kompenzační bonus](#)

17. 3. 2021

[Kompenzační bonus 2021 - příjmy FO, která nevede účetnictví](#)

9. 3. 2021

Získejte přístup k veškerému obsahu portálů na 14 dní ZDARMA

- Přístup k placeným článkům
- Týdeník Podtrženo, sečteno
- Časové řezy předpisů
- Přístup k Otázky a odpovědi

[Chci přístup ZDARMA](#)

 Wolters Kluwer

© 2021 Wolters Kluwer ČR, a. s.,
U nákladového nádraží 10,
130 00 Praha 3

e-mail: pam@wolterskluwer.cz
tel.: +420 246 040 457
www.praceamzda.cz