

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Právní úprava pracovněprávního vztahu zaměstnance, který nepracuje  
na pracovišti zaměstnavatele

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Mgr. Eliška BERÁNKOVÁ**  
Osobní číslo: **R21B0012P**  
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**  
Téma práce: **Právní úprava pracovněprávního vztahu zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

## Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Mezinárodní a unijní souvislosti úpravy práce mimo pracoviště zaměstnavatele
4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v českém právním řádu
5. Odlišné pracovní podmínky pro zaměstnance vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele
6. Praktické problémy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele
7. Srovnání české právní úpravy s právní úpravou obsaženou ve slovenském zákoníku práce
8. Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí bakalářské práce:

**JUDr. Markéta Dittrich Neklová, Ph.D.**

Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce:

**8. března 2023**

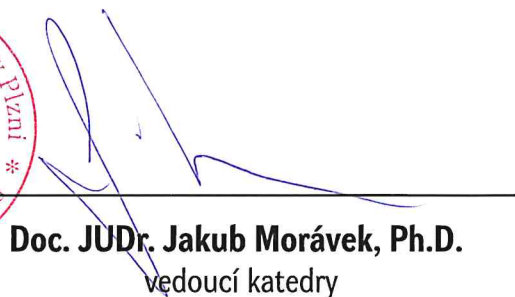
Termín odevzdání bakalářské práce:

**31. března 2024**



---

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



**Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**  
vedoucí katedry

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni dne 31. 3. 2024

.....  
Eliška Beránková

Ráda bych tímto poděkovala své vedoucí mé bakalářské práce, paní JUDr. Markétě Dittrich Neklové, Ph.D., za vstřícný a milý přístup při mém vedení, jakož za celý odborný dohled nad tvorbou mé bakalářské práce.

## Obsah

Úvod.....	1
1. Vymezení základních pojmů .....	4
1.1. Home working a teleworking.....	5
1.2. Závislá práce a výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.....	6
1.3. Místo výkonu práce a pravidelné pracoviště zaměstnance .....	7
2. Mezinárodní a unijní souvislosti úpravy práce mimo pracoviště zaměstnavatele .....	10
2.1. Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184.....	10
2.2. Rámcová dohoda o práci na dálku .....	12
2.3. Rámcová dohoda o teleworku .....	13
2.4. Evropské směrnice .....	15
3. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v českém právním řádu .....	18
3.1. Výkon služba z jiného místa .....	19
3.2. Dohoda o práci na dálku .....	22
3.2.1. Náležitosti dohody o práci na dálku .....	23
3.2.2. Právní nárok na uzavření dohody o práci na dálku .....	25
3.2.3. Výpověď dohody o práci na dálku .....	27
3.3. Rozvrhování pracovní doby při práci na dálku .....	28
3.3.1. Rozvrhování pracovní doby při práci na dálku samotným zaměstnancem .....	30
3.3.2. Překážky v práci při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.....	30
3.4. Evidence pracovní doby při práci na dálku.....	31
3.5. Místo výkonu práce na dálku a přestupky na úseku práce na dálku .....	33
3.6. Náhrada nákladů za výkon práce na dálku.....	35
4. Odlišné pracovní podmínky pro zaměstnance vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele .....	38

4.1. Kontrola zaměstnance při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele .....	38
4.2. Pracovní doba vzdáleného zaměstnance .....	40
4.3. Odměňování vzdáleného zaměstnance .....	41
4.4. Prostoje a přerušování práce vzdáleného zaměstnance způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy .....	42
5. Praktické problémy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele .....	44
5.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci mimo pracoviště zaměstnavatele..	45
5.1.1. Pracovní úraz .....	48
5.1.2. Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.....	49
5.2. Ochrana dat při výkonu práce na dálku.....	51
5.3. Co právní úprava ani po novele Zákoníku práce neřeší .....	52
6. Srovnání české právní úpravy s právní úpravou obsaženou ve slovenském zákoníku práce.....	55
6.1. Slovenská právní úprava domácké práce a telepráce .....	55
6.2. Rozdíly mezi českou a slovenskou právní úpravou a shodné prvky v nich .....	58
Závěr.....	60
Zdroje .....	63
Knižní zdroje a kvalifikační práce .....	63
Internetové zdroje a odborné články .....	64
Právní předpisy, služební předpisy a judikatura .....	68
Zkratky .....	71
Abstrakt .....	73
Klíčová slova.....	73
Abstract .....	74
Key words.....	74

## Úvod

Ačkoliv celosvětové pandemické onemocnění covid-19 je našťastí již minulostí, přinesla tato doba nepochybně velké množství výzev, a to nejen v pracovněprávních vztazích, které rozvířily diskuse nad mnohdy nedostatečnou právní úpravou, která se do té doby nemusela s něčím podobným potýkat. Protiepidemická opatření, jež měla sloužit k omezení šíření onemocnění, způsobila, že někteří zaměstnanci byli nuceni přejít k výkonu práce mimo obvyklé pracoviště zaměstnavatele, a to nejčastěji ze svého bydliště. Ze dne na den se tak stal z pouhého pracovního benefitu jediný způsob výkonu práce a běžná součást pracovněprávního vztahu. Mnozí zaměstnavatelé i zaměstnanci si tuto formu výkonu práce oblíbili, a proto i v současné chvíli zůstávají flexibilní formy pracovního poměru tématem často diskutovaným, a to nejen na odborné, ale také laické úrovni. Právní úprava distančního způsobu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele nebyla do konce roku 2023 tomuto institutu příliš uzpůsobena a dala by se popsat citátem JUDr. Bohuslava Kahleho, jenž právní úpravu účinnou do září roku 2023 popsal následovně: „*Právní úprava v § 317 ZP spíše stále vychází z pracovních podmínek domácího navlékače korálků na Jablonecku v roce 1965, než ze současných podmínek třeba práce na počítači z domova.*“<sup>1</sup>

Mladí lidé v současné době považují atypické pracovněprávní vztahy za vítaný, mnohdy také požadovaný druh pracovního benefitu. Ačkoliv výklad pojmu atypického pracovněprávního vztahu bývá v odborné literatuře pojímán různě široce, ale lze jej označit za zaměstnání v nestandardní formě: „*takové podmínky práce, které se odchyľují od modelu ‚stálého‘ pracovního poměru neboli pracovního poměru na dobu neurčitou, jenž je založen na nepřetržité práci na plný úvazek v průběhu celého týdne.*“<sup>2</sup> Zaměstnavatelé proto často nabízí zájemcům o zaměstnání, jako jeden z pracovních benefitů, možnost občasného nebo pravidelného výkonu práce mimo běžné pracoviště zaměstnavatele. Z důvodu stále stoupající oblíby atypických pracovněprávních vztahů vyvstává přirozená potřeba nové přístupy legislativně jednoznačně ukotvit, resp.

---

<sup>1</sup> KAHLE, Bohuslav. Pracovní doba a odměňování - dva atributy pracovního práva, které spolu souvisejí více než jiné. Pracovní právo 2009. In: *law.muni.cz* [online]. [cit. 28.3.2024]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2009/files/kahle.html>.

<sup>2</sup> Hůrka, P. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, J. – MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 77–78.



novelizovat právní úpravu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to nejen ve vztahu k transpozici směrnic EU, o kterých bude pojednáno dále v této práci. Zaměstnavatelé, jejichž cílem je nalákat nové zaměstnance, udržet pracovní efektivitu zaměstnanců stávajících a zajistit adekvátní pracovní podmínky pro všechny své zaměstnance bez rozdílu místa výkonu práce, je důležité nastavení rozumných závazných pravidel a vnitřních firemních pravidel, tak aby bez ohledu na místo výkonu práce jednotlivých zaměstnanců byla zajištěna jejich bezpečnost a vysoká produktivita.

Bakalářská práce na téma „Právní úprava pracovněprávního vztahu zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele“ bude rozdělena celkem do šesti částí a klade si za cíl popsat a zhodnotit nejdůležitější části současné právní úpravy institutu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, jejíž těžiště lze nalézt zejména v ustanovení § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“). Druhým cílem této práce pak je seznámit čtenáře s některými nedostatky nové právní úpravy a zhodnotit významné rozdíly právní úpravy, která dopadá na pracovněprávní vztah vzdáleného zaměstnance, jež vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele a na běžného zaměstnance, který vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele.

Úvodní část práce bude věnována vymezení základních pojmů, a to pro potřeby uvedení čtenáře do dané problematiky. V této části tak budou vysvětleny základní pojmy, které se dotýkají výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to pojmy jako *homeworking* a *teleworking*, stejně jako vymezení samotného pojmu, který je již obsažen v názvu bakalářské práce, pracoviště zaměstnavatele. Druhá část práce se bude zabývat nejdůležitějšími prameny právní úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, avšak nikoli na české, nýbrž na mezinárodní a evropské úrovni a úrovni EU. Hlavní části práce a jejím těžištěm se bude věnovat kapitola třetí, která rozebere platnou právní úpravu institutu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, která je obsažena zejména v ustanovení § 317 Zákoníku práce. Tato kapitola tak rozebere povinnost uzavření písemné dohody o práci na dálku mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, bude v ní vyhodnoceno, zda alespoň někteří zaměstnanci mají právní nárok na uzavření této dohody o práci na dálku, jaké nároky na náhradu zvýšených nákladů zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele vznikají, a prostor

bude také věnován institutu výkonu služby z jiného místa, jež se týká státních zaměstnanců ve služebním poměru. Čtvrtá a pátá část budou věnovány zhodnocení platné právní úpravy, resp. bude poukázáno na rozdíly, které se dotýkají pracovněprávního vztahu zaměstnance, který běžně pracuje na pracovišti zaměstnavatele, a zaměstnance, který vykonává práci distančním způsobem. Současně bude v těchto částech poukázáno na některé praktické problémy, jež se výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele týkají. Závěrečná šestá část srovná právní úpravu obsaženou v Zákoníku práce a platnou právní úpravu Slovenské republiky.

## 1. Vymezení základních pojmů

V roce 2019 byly přijaty dvě směrnice Evropské unie, v důsledku čehož byly členské státy povinny tyto směrnice transponovat do svých jednotlivých právních řádů. Těmito směrnicemi jsou 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 (dále jen "směrnice o rovnováze pracovního a soukromého života") a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen "směrnice o pracovních podmínkách").<sup>3</sup> Rok 2023 se proto z pohledu pracovního práva nesl ve znamení splnění této transpoziční povinnosti, tj. ve znamení chystané novely Zákoníku práce. Chystaná transpoziční novela byla předmětem značného množství diskusí a debat, a to nejen mezi odbornou, ale také laickou veřejností, neboť sebou přinesla několikero významných změn v oblasti pracovního práva. Tyto změny se netýkaly pouze samotné transpozice evropských směrnic, ale také úprav, jež by měli více reagovat na potřeby praxe a na moderní trendy v oblasti pracovního práva, které v pracovněprávních vztazích zahrnují stále častější uplatňování moderních technologií a přenos do on-line pracovního prostředí. První vlna změn nabyla právní závaznosti dne 1.10.2023, druhá pak nabyla účinnosti ode dne 1.1.2024.<sup>4</sup> Novela Zákoníku práce byla provedena zákonem č. 281/2023 Sb., kterým se Zákoník práce mění.<sup>5</sup>

Transpoziční novela neměla dopad pouze na obsah Zákoníku práce, ale dotkla se též např. zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů či zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“).<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Transpoziční novela zákoníku práce a změny souvisejících právních předpisů. Systém ASPI. Stav k 12.2.2024 do částky 27/2024 Sb. RA2309. LIT322124CZ.

<sup>4</sup> Ustanovení čl. XVI zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>5</sup> MIŠŮR, Peter. *Novela zákoníku práce, transponující unijní právní úpravu, nabyla účinnosti. Ius Focus*. C. H. Beck, 2023, 3. 10. 2023, IF 356/2023.

<sup>6</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Transpoziční novela zákoníku práce a změny souvisejících právních předpisů. Systém ASPI. Stav k 12.2.2024 do částky 27/2024 Sb. RA2309. LIT322124CZ.

## 1.1. Home working a teleworking

Prací mimo pracoviště zaměstnavatele rozumíme formu výkonu práce distančním způsobem. Tato forma výkonu práce se ve veřejném prostoru často nazývá jako *home working*<sup>7</sup>. Označení distanční formy výkonu práce pouze tímto cizojazyčným termínem však vede k pomyslnému zúžení dané problematiky, přestože, jak bude v práci nastíněno dále, distanční formou se nemyslí pouze výkon práce z bydliště zaměstnance, ale pojímá mnohem širší okruh míst, kde může být práce vykonávána.<sup>8</sup>

Distanční výkon práce je v některých zahraničních právních úpravách podroben zvláštním pravidlům, jež se odlišují od standardních pravidel, kterými se běžně řídí výkon práce ostatních běžných zaměstnanců na pracovišti zaměstnavatele. Tyto zvláštní pravidla užívají již výše uvedený termín *home working* nebo také *teleworking* (slovenský zákoník práce<sup>9</sup> v ustanovení § 52 užívá překlad těchto pojmů domácka práca a telepráca, k tomu více v kapitole 6. této práce, věnující se srovnání české právní úpravy s právní úpravou slovenskou).<sup>10</sup>

Rozdíl mezi těmito pojmy *home working* a *teleworking* je ve způsobu výkonu práce. Stěžejním znakem *home workingu* není, jakou vzdálený zaměstnanec vykonává práci, ale rozhodné je pouze to, odkud ji vykonává, resp., že ji vykonává ve svém bydlišti (zaměstnanec přitom může vykonávat i řemeslné či manuální práce). Zatímco u *teleworkingu* je pak stěžejní, jakým způsobem je práce vykonávána, a to prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií. U *teleworkingu* tedy není relevantní, z jakého místa vzdálený zaměstnanec práci vykonává, ale jakým způsobem ji vykonává a také způsob předávání výsledků této práce.<sup>11</sup> *Teleworking* je velmi využíván ve Spojených státech amerických, kde má také svůj původ a odkud se rozšířil do dalších států.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> Označení *home working* je zajímavé, neboť v anglicky mluvících státech se tento pojem nepoužívá, když se místo toho používá termín *working from home*, které lépe odpovídá českému překladu práce z domova.

<sup>8</sup> Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 542.

<sup>9</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce.

<sup>10</sup> Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 542.

<sup>11</sup> MATEJKA, Ján. Distanční výkon práce. Právní rádce: měsíčník Hospodářských novin: měsíčník vydavatelství Economia. Praha: Economia, 2008, 8, 23-28. ISSN 1210-4817. s. 25.

<sup>12</sup> OLEXA, Luděk. Teleworking - alternativní flexibilní forma zaměstnání. Bezpečnost a hygiena práce. 2010, 10, 20. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 25.2.2024]. ASPI ID: LIT37075CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

Není přitom vyloučeno, aby vzdálený zaměstnanec zároveň vykonával *home working i teleworking*, a to za situace, kdy bude vykonávat práci prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií ze svého bydliště (naopak kombinaci *home workingu i teleworkingu* lze označit za zcela běžnou a nikoli výjimečnou).<sup>13</sup>

Česká právní úprava tyto pojmy *home working* a *teleworking* neobsahuje, ani s nimi nepracuje. Stěžejní úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele, která se jednotně vztahuje na všechny zaměstnance, jež splňují v tomto ustanovení dané podmínky, je obsažena v ustanovení § 317 Zákoníku práce. Z pohledu české právní úpravy proto není podstatné tyto pojmy rozlišovat, neboť je nerozlišuje ani samotné ustanovení § 317 Zákoníku práce, a proto se jedná spíše o pojmy teoretické.<sup>14</sup>

## 1.2. Závislá práce a výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Výkon práce distančním způsobem je určitý druh atypického pracovněprávního vztahu, jenž se od běžného pojetí pracovněprávních vztahů odlišuje, přesto naplňuje znaky závislé práce.<sup>15</sup>

Zákoník práce ve svém ustanovení § 2 odst. 2 uvádí, že závislá práce je práce, jež je vykonávána mimo jiné v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, nebo na jiném dohodnutém místě. Ustanovení § 2 odst. 2 Zákoníku práce tedy výslovně připouští, že závislá práce může být vykonávána na jiném dohodnutém místě, než je pracoviště zaměstnavatele, přičemž stěžejní podmínkou je zde dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem.<sup>16</sup>

Dle ustanovení § 2 odst. 1 Zákoníku práce je závislá práce vykonávána „*ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance*.“<sup>17</sup> I při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele se stále jedná o práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, kdy právě zaměstnavatel i nadále určuje,

<sup>13</sup> Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 542.

<sup>14</sup> Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 542.

<sup>15</sup> HABLOVIČ, J. *Home office - práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2021, roč. 67, č. 2, s. 41.

<sup>16</sup> Srov. PICHRT, Jan. K jednotlivým druhům pracovních poměrů. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 153. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>17</sup> Ustanovení § 2 odst. 1 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

jakou práci bude vzdálený zaměstnanec vykonávat.<sup>18</sup> České pracovní právo je v současné době stále spíše konzervativní, proto v pracovněprávních vztazích stále dominuje výkon závislé práce na pracovišti zaměstnavatele.<sup>19</sup>

### 1.3. Místo výkonu práce a pravidelné pracoviště zaměstnance

Místo nebo místa výkonu práce jsou dle ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce podstatnou náležitostí každé pracovní smlouvy. Zákoník práce však již ve svém ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce nerozvádí, jak určitě musí být místo výkonu práce specifikováno, aby byla náležitost pracovní smlouvy naplněna. Zákoník práce zde ponechává smluvním stranám pracovněprávního vztahu smluvní volnost, je tedy na zaměstnavateli, zda v pracovní smlouvě uvede přesnou adresu místa výkonu práce (např. konkrétní pracoviště), sídlo zaměstnavatele, konkrétní obec, kde práce bude vykonávána, či zda pouze uvede celé území České republiky.<sup>20</sup>

Místo výkonu práce obsažené v pracovní smlouvě má důležitý význam. Na jedné straně stanoví rozměr dispozičního oprávnění vůči danému zaměstnanci, a to ve vztahu k samotnému místu výkonu práce. Zaměstnanec je totiž možné přeložit do jiného místa výkonu práce pouze s jeho souhlasem. Dále je místo výkonu práce důležité také z hlediska pracovní cesty a cestovních náhrad, neboť mimo v pracovní smlouvě sjednané místo výkonu práce je zaměstnanec povinen práci vykonávat pouze v případě pracovní cesty, za což zaměstnanci mimo mzdy náleží také náhrada cestovních výdajů. Místo výkonu práce by proto mělo být stanoveno přiměřeně k povaze práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat, a to s ohledem k samotným potřebám zaměstnavatele.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> HABLOVIČ, J. *Home office - práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2021, roč. 67, č. 2, s. 41.

<sup>19</sup> Srov. PICHRT, Jan. K jednotlivým druhům pracovních poměrů. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 153. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>20</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 213.

<sup>21</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 224–225, str. č. 9.

Protože lze v pracovní smlouvě sjednat místo výkonu práce velmi široce (např. na celé území České republiky), je pro zaměstnance spravedlivé, aby vyšší náklady spojené s výkonem práce, které nejsou běžné či pravidelné, spojené s cestou mimo obec, ve které zaměstnanec pravidelně práci vykonává, nesl zaměstnavatel.<sup>22</sup> Zaměstnanci tedy náleží náhrada cestovních výdajů také v případě cesty mimo jeho pravidelné pracoviště. Právě pojem pravidelné pracoviště je pro distanční výkon práce rozhodující, avšak jeho obsahové vymezení není v Zákoníku práce nikterak definováno. Jedná se o určitý zaměstnavatelem určený prostor, ke kterému zaměstnavateli svědčí dispoziční oprávnění či je ve sféře jeho vlivu a v němž zaměstnanec zpravidla vykonává zaměstnavatelem přidělenou práci (nejčastěji se bude jednat o kancelář, dílnu, sklad, výrobní halu, prodejnu atd.). Pravidelné pracoviště lze sjednat přímo v pracovní smlouvě, avšak, na rozdíl od místa výkonu práce, se nejedná o její podstatnou náležitost.<sup>23</sup> Současně platí, že jej lze v pracovní smlouvě sjednat maximálně na území jedné obce, nikoli šířeji (nelze tedy určit pravidelné pracoviště na území celé České republiky, ale pouze na území např. města Plzně). Pokud si smluvní strany pravidelné pracoviště nesjednají, uplatní se právní domněnka, že za pravidelné pracoviště se považuje místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě. Právní domněnka se však nevztahuje na situace, kdy místo výkonu práce je v pracovní smlouvě sjednáno šířeji, než jen na území jedné obce (neboť by to odporovalo omezení sjednání pravidelného pracoviště maximálně na území jedné obce).<sup>24</sup> V takovém případě je za pravidelné pracoviště považována obec, na jejímž území cesty zaměstnance za účelem výkonu práce nejčastěji začínají.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Ustanovení § 152 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, stanoví, že zaměstnanci náleží cestovní náklady jak v souvislosti s pracovní cestou, tak také právě při cestě mimo jeho pravidelné pracoviště.

<sup>23</sup> Podstatné náležitosti pracovní smlouvy jsou stanoveny v ustanovení § 34 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>24</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 225, marg. č. 10.

<sup>25</sup> Ustanovení § 34a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Nejvyšší soud ČR se obsahovým vymezením pojmu pracoviště zabýval opakovaně. Například v rozhodnutí, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014, ze dne 26.11.2015 dovedl, že pracoviště je „*místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě*“<sup>26</sup>.<sup>27</sup> K uvedené definici lze vztáhnout ještě judikaturu zabývající se pracovními úrazy a odpovědností zaměstnavatele za ně (např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005, ze dne 6.6.2006). Vzájemným prolnutím těchto závěrů Nejvyššího soudu ČR lze pracoviště zaměstnavatele označit za „*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>28</sup>

Pravidelné pracoviště je stěžejní pro účely stanovení cestovních náhrad. Například, bude-li mít zaměstnanec jako své pracoviště v pracovní smlouvě sjednané své bydliště, protože zpravidla vykonává práci z domova, bude mu v případě cesty na obvyklé pracoviště zaměstnavatele, pokud se nenachází ve stejné obci, jako bydliště zaměstnance, náležet náhrada cestovních výdajů vynaložených na cestu na toto pracoviště. Naopak, má-li zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednané pravidelné pracoviště na pracovišti zaměstnavatele, které se nachází v jiné obci než jeho bydliště, ze kterého bude vykonávat práci distančním způsobem, a to na základě dohody se zaměstnavatelem, měla by mu také náležet náhrada cestovních výdajů, ačkoliv lze konstatovat, že v takovém případě budou cestovní výdaje zaměstnance nulové.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.11.2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

<sup>27</sup> K tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2425/2010.

<sup>28</sup> MORÁVEK, J. *Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele*. AUC Iuridica, 2021, č. 2. s. 51.

<sup>29</sup> BERNARD, Radovan a MALACHOVÁ, Alena. Právní úprava práce z domova - home office. In: *Kariera.ihned.cz* [online]. 26.3.2012. 28.8.2012 [cit. 24.2.2024]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-55151600-pravni-uprava-prace-z-domova-home-office>.



## 2. Mezinárodní a unijní souvislosti úpravy práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele není řešen pouze v rámci české právní úpravy, ale je řešen také na mezinárodní, potažmo evropské úrovni a úrovni EU. Nejdůležitějšími mezinárodními dokumenty jsou zejména Úmluva č. 177<sup>30</sup> a Doporučení č. 184<sup>31</sup> Mezinárodní organizace o domácí práci, jež byly přijaty v červnu 1996.<sup>32</sup> Na evropské úrovni pak lze úpravu práce mimo pracoviště zaměstnavatele nalézt třeba v již zmíněných směrnicích Evropského parlamentu a Rady, a to směrnicí o rovnováze pracovního a soukromého života a směrnicí o pracovních podmínkách, dále v Rámcové dohodě o práci na dálku přijaté dne 16.7.2002, která byla přijata Evropskou konfederací odborových svazů, Evropským sdružením řemesel a malých a středních podnikatelů, Evropským střediskem podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu a Evropskou unií konfederací průmyslu a zemědělců<sup>33</sup>, či v Rámcové dohodě k aplikaci čl. 16 odst. 1 nařízení (ES) č. 883/2004 ve vztahu k obvyklé přeshraniční práci na dálku (dále jen „Rámcová dohoda o teleworku“).

### 2.1. Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184

Práci mimo pracoviště zaměstnavatele se zabývá také Mezinárodní organizace práce, a to konkrétně v Úmluvě č. 177. Úmluva č. 177 reagovala na nedostatečnou mezinárodněprávní úpravu týkající se práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Domácká práce je dle Úmluvy č. 177 prováděna tzv. domáckým pracovníkem (Úmluva č. 177 užívá pojem domácká práce) „*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, kdo poskytuje vybavení, materiál nebo jiné*

<sup>30</sup> V originálním znění: C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177).

<sup>31</sup> V originálním znění: R184 – Home Work Recommendation, 1996 (No. 184).

<sup>32</sup> Sněmovní tisk č. 358/0. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. In psp.cz [online]. [cit. 28. 2. 2024] Dostupné z: <https://psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>.

<sup>33</sup> Rámcová dohoda o práci na dálku. UNICE The Voice of Business in Europe, UEAPME, CEEP, ETUC.16.7.2002 [cit. 20.2.2024]. Dostupné: [https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd\\_telework.pdf](https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf).

*používané vstupy.*<sup>34</sup> Ustanovení čl. 1 Úmluvy č. 177 současně uvádí, že se zaměstnanec nestane domácíým pracovníkem ve smyslu Úmluvy č. 177 pouze tím, že bude nahodile vykonávat svou práci doma či na jiném místě mimo obvyklé pracoviště. Důležitým aspektem je tedy soustavnost výkonu práce zaměstnance ze svého bydliště, či alespoň určitá pravidelnost. Úmluva č. 177 ukládá státům, které ji ratifikovaly, že národní politika těchto států musí podporovat rovné zacházení domácíých pracovníků a pracovníků ostatních (těch, kteří vykonávají práci normálně na pracovišti zaměstnavatele), a to např. v oblasti odměňování, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, minimálního věku pro nástup do zaměstnání atd.<sup>35</sup> Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Úmluva č. 177 stanoví, že: *„Národní zákony a nařízení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se budou vztahovat na domácíou práci s přihlédnutím k jejímu specifickému charakteru a stanoví podmínky, za kterých mohou být z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví v domácí práci zakázány určité druhy prací a používání určitých látek.*<sup>36</sup> Ratifikaci Úmluvy č. 177 nebylo Vládou České republiky doporučeno, neboť v této době nebyl institut práce mimo pracoviště zaměstnavatele v České republice hojně využíván, a tedy česká právní úprava nespĺňovala její požadavky pro přijetí. Úmluva č. 177 proto nebyla Českou republikou nikdy ratifikována a byla pouze vzata na vědomí.<sup>37</sup>

Doporučení č. 184 o domácí práci<sup>38</sup> se pak zabývá problematikou samotného dozoru nad domácíou prací. Dle Doporučení č. 184 by měl být seznam všech zaměstnavatelů domácíých pracovníků veden k tomu kompetentním orgánem, seznam domácíých pracovníků by měli vést i jednotliví zaměstnavatelé, a to včetně údajů o tom, jakou práci těmto zaměstnancům přidělili, a to právě pro potřeby onoho dozoru nad domácíou prací.<sup>39</sup>

---

<sup>34</sup> Ustanovení čl. 1 Úmluvy č. 177 Mezinárodní organizace o domácí práci, jež byla přijata v červnu 1996.

<sup>35</sup> Ustanovení čl. 4 Úmluvy č. 177 Mezinárodní organizace o domácí práci, jež byla přijata v červnu 1996.

<sup>36</sup> Ustanovení čl. 7 Úmluvy č. 177 Mezinárodní organizace o domácí práci, jež byla přijata v červnu 1996.

<sup>37</sup> Sněmovní tisk č. 358/0. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. In psp.cz [online]. [cit. 28. 2. 2024] Dostupné z: <https://psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>.

<sup>38</sup> Sněmovní tisk č. 358/0. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. In psp.cz [online]. [cit. 21. 3. 2024] Dostupné z: <https://psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>.

<sup>39</sup> Doporučení č. 184 o domácí práci přijaté na Generální konferenci Mezinárodní organizace práce v roce 1996. Dostupné na: <https://psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>.

Domáční pracovníci by dle čl. V Doporučení č. 184 neměli být omezováni ani v právu se organizovat a kolektivně vyjednávat, domácí pracovníci tak mohou např. vytvářet své organizace. Srovnatelná práva, jako mají ostatní zaměstnanci pracující na pracovišti zaměstnavatele, musí být také v otázce odměňování, či ochrany v případě skončení pracovního poměru. Domáčkým pracovníkům náleží kompenzace 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 náradí, tříděním, vybalováním, balením a dalšími podobnými operacemi.“<sup>40</sup>

## 2.2. Rámcová dohoda o práci na dálku

Modernizací organizace práce, včetně jejích různých pružných forem, se zabývali také sociální partneři EU, kteří na základě výzvy Evropské rady z roku 2001, měli začít jednat právě o modernizaci pracovněprávních vztahů, a to v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti. Výsledkem jednání bylo podepsání Rámcové dohody o práci na dálku dne 16.7.2002 v Bruselu. Rámcová dohoda o práci na dálku se tak řadí mezi starší prameny, stále však obsahově přílehlavé k dané problematice, jež se, na rozdíl od Úmluvy č. 177, dotýká jak trvalé, tak nahodilé domácké práce. Rámcová dohoda o práci na dálku používá k označení distančního způsobu výkonu závislé práce zaměstnance pojem práce na dálku, který definuje jako formu výkonu a organizace práce, při níž jsou využívány informační technologie, a to vše v kontextu uzavřené pracovní smlouvy, přičemž tuto práci by zaměstnanec mohl vykonávat na pracovišti zaměstnavatele, avšak provádí ji mimo takové pracoviště.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Ustanovení čl. VI. odst. 16 písm. a) a b) Doporučení č. 184 o domácké práci přijaté na Generální konferenci Mezinárodní organizace práce v roce 1996. Dostupné na: <https://psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>.

<sup>41</sup> HABLVIČ, J. *Home office - práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2021, roč. 67, č. 2, s. 38.

Rámcová dohoda o práci na dálku obsahuje také ustanovení týkající se ochrany osobních údajů, stejně jako ochrany soukromí domácích pracovníků, práva pracovníků na informace ve smyslu legislativy EU, kolektivních práv, pravidla organizace práce, práva na vzdělání a rovné příležitosti pro domácí pracovníky v oblasti rozvoje kariéry či prevenci sociální izolace domácích pracovníků způsobenou výkonem práce z domova. Stěžejní zásadou Rámcové dohody o práci na dálku je garance a zajištění stejných práv, s přihlédnutím ke zvláštnostem práce na dálku, pro pracovníky, kteří pracují na pracovišti zaměstnavatele a domácí pracovníky.<sup>42</sup>

Zajímavé je nepochybně právě zakotvení prevence sociální izolace pracovníků vykonávajících práci z domova, neboť např. Zákoník práce danou problematiku, jež se v době celosvětové pandemie covid-19 ukázala jako jeden z důležitých aspektů práce z domova, neřeší. Ustanovení čl. 7 a čl. 8 Rámcové dohody o práci na dálku se také věnuje vybavení pro domácí pracovníky při výkonu práce z domova a jejich bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dle čl. 7 nemá zaměstnavatel povinnost hradit zaměstnanci při příležitostném výkonu práce z domova dodatečné náklady vzniklé výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele a čl. 8 umožňuje zvýšit míru odpovědnosti vzdáleného zaměstnance na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a současně zvýšit jeho zapojení při plnění povinností na tomto úseku.<sup>43</sup>

### 2.3. Rámcová dohoda o teleworku

Česká republika se stala signatářem Rámcové dohody o teleworku, jejímž účelem je umožnit zaměstnancům vykonávat přidělenou práci pro zaměstnavatele na dálku z jiného signatářského státu, tj. přeshraničně, a to v rozsahu, který nepřesáhne procento stanovené pracovní doby a kteří by za standardních podmínek museli být pojištěni ve státě, kde se nachází jejich bydliště. Při splnění všech stanovených podmínek v Rámcové dohodě o teleworku je tak možné požádat o udělení výjimky, aby se mohli na zaměstnance aplikovat právní předpisy státu podle sídla zaměstnavatele, nikoli podle státu bydliště a místa

---

<sup>42</sup> HABLOVIČ, J. *Home office - práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2021, roč. 67, č. 2, s. 38.

<sup>43</sup> Ustanovení čl. 7 a 8 Rámcové dohody o práci na dálku ze dne 16.7.2002 přijaté na podnět Rady sociálními partnery členských států EU.

výkonu práce vzdáleného zaměstnance. Rámcová dohoda o teleworku je účinná od 1.7.2023, kdy ji podepsalo 18 evropských států<sup>44</sup>, a nahrazuje předchozí uzavřené dohody s Rakouskem a Německem, přičemž její úprava se aplikuje za situace, kdy zaměstnanec vykonává přidělenou práci pro zaměstnavatele na dálku přeshraničně (zpravidla tedy ze svého bydliště).<sup>45</sup>

Podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, vykonává-li vzdálený zaměstnanec práci na dálku z místa svého bydliště, přičemž zaměstnavatel má sídlo v jiné zemi než je bydliště tohoto zaměstnance, a to v rozsahu menším než 25 % pracovní doby, podléhá právním předpisům státu dle sídla jeho zaměstnavatele. Pokud však vzdálený zaměstnanec vykonává práci na dálku ze svého bydliště nad rozsah těchto 25 % pracovní doby, pak musí být pojištěn ve státě podle svého bydliště.<sup>46</sup>

Signatářské státy mohou výše uvedený rozsah aplikací Rámcové dohody o teleworku rozšířit, avšak maximální rozsah takto vykonávané práce na dálku je 50 % pracovní doby vzdáleného zaměstnance (aplikací dohody tedy dojde k rozšíření pravidla pro práci na dálku z jiného signatářského státu v rozsahu pracovní doby od 25 % do méně než 50 %). Současně musí být splněna skutečnost, že žádost o výjimku je podána se souhlasem zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>47</sup> Nastane-li tedy situace, kdy vzdálený zaměstnanec vykonává práci na dálku ze svého bydliště pro zahraničního zaměstnavatele, přičemž rozsah takto vykonávané práce je mezi 25 % a 50 % jeho pracovní doby, může tento vzdálený zaměstnanec podat spolu se svým zaměstnavatelem žádost o výjimku, aby mohl být pojištěn nikoli v zemi podle svého bydliště, nýbrž v zemi svého zahraničního zaměstnavatele. Vzdálený zaměstnanec má při splnění výše

---

<sup>44</sup> Rámcovou dohodu o teleworku dne 1.7.2023 podepsali a jejími signatáři se stali: Belgie, Česká republika, Finsko, Francie, Chorvatsko, Lichtenštejnsko, Lucembursko, Malta, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Slovensko, Španělsko, Švédsko a Švýcarsko, přičemž ode dne 1.9.2023 se připojila také Slovenská republika.

<sup>45</sup> Česká správa sociálního zabezpečení. TELEWORK – EU. Ze dne 15.6.2023 [cit. 25.03.2024]. Dostupné na: <https://www.cssz.cz/-/telework-eu>.

<sup>46</sup> Provazník, Jan. *Nová pravidla pro sociální zabezpečení při přeshraniční práci na dálku*. Právní prostor [cit. 25.03.2024] Převzato z CODEXIS®. Dostupné na: <https://next.codexis.cz/literatura/LT139781?dokumentVyzraz=pr%C3%A1ce+na+d%C3%A1lku&hash=match-0&citation=unit-8#unit-8>.

<sup>47</sup> Česká správa sociálního zabezpečení. TELEWORK – EU. Ze dne 15.6.2023 [cit. 20.2.2024]. Dostupné na: <https://www.cssz.cz/-/telework-eu>.

uvedených podmínek na udělení výjimky podle Rámcové dohody o teleworku nárok.<sup>48</sup>

Rámcová dohoda o teleworku se pak nevztahuje např. na situace, kdy vzdálený zaměstnanec obvykle vykonává ve státě svého bydliště pro zahraničního zaměstnavatele ještě jinou činnost, tj. kdy zaměstnanec pracuje pro zahraničního zaměstnavatele osobně také na některé z jeho poboček, která se nachází ve státě jeho bydliště, nebo když práci na dálku vykonává osoba samostatně výdělečně činná.<sup>49</sup>

## 2.4. Evropské směrnice

Asi nejdůležitějšími směrnicemi, které byly do českého právního řádu implementovány novelou Zákoníku práce, jsou směrnice Evropského parlamentu a Rady, a to v této práci již zmíněné směrnice o rovnováze pracovního a soukromého života a směrnice o pracovních podmínkách. Implementační lhůta pro členské státy byla stanovena na 1. 8. 2022, resp. 2.8.2022.<sup>50</sup> Již z tohoto je patrné, že Česká republika provedla implementaci později, neboť první vlna novely Zákoníku práce nabyla účinnosti dne 1.10.2023 a druhá se stala právně závaznou až dne 1.1.2024.<sup>51</sup>

Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem má za cíl „stanovit minimální požadavky, jejichž účelem je dosáhnout rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení s nimi na pracovišti pomoci snadnějšího sladění pracovního a rodinného života pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami“<sup>52</sup> Stěžejním je čl. 9 této směrnice, jenž upravuje pružné uspořádání práce, kterým se rozumí „možnost pracovníků přizpůsobit si

---

<sup>48</sup> Provazník, Jan. *Nová pravidla pro sociální zabezpečení při přeshraniční práci na dálku*. Právní prostor [cit. 25.03.2024] Převzato z CODEXIS®. Dostupné na: <https://next.codexis.cz/literatura/LT139781?dokumentVyzraz=pr%C3%A1ce+na+d%C3%A1lku&hash=match-0&citation=unit-8#unit-8>.

<sup>49</sup> Česká správa sociálního zabezpečení. TELEWORK – EU. Ze dne 15.6.2023 [cit. 20.2.2024]. Dostupné na: <https://www.cssz.cz/-/telework-eu>.

<sup>50</sup> Srov. Čl. 21, odst. 1 směrnice o pracovních podmínkách a čl. 20, odst. 1 směrnice o rovnováze pracovního a soukromého života.

<sup>51</sup> Ustanovení čl. XVI zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>52</sup> Ustanovení čl. 1 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.

rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku; pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby“<sup>53</sup> a současně členským státům ukládá povinnost „přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Trvání takového pružného uspořádání práce může být přiměřeným způsobem omezeno“<sup>54</sup>. Ustanovení čl. 9 této směrnice tedy určuje skupinu zaměstnanců, kteří mají při splnění určitých okolností právní nárok na žádost o pružné uspořádání práce (pružné rozvržení pracovní doby, kratší pracovní dobu, umožnění práce na dálku), když po zaměstnavateli mohou žádat pružné uspořádání práce a zaměstnavatel jim musí v takovém případě vyhovět, resp. pokud žádost těchto zaměstnanců zamítne, musí zamítnutí náležitě odůvodnit. Dané ustanovení čl. 9 této směrnice při implementaci jednotlivými státy připouští možnost přiměřeného omezení práva na pružné uspořádání práce.<sup>55</sup> Jak byla směrnice o rovnováze pracovního a soukromého života konkrétně implementována do českého právního řádu, a jakým způsobem Zákoník práce po jeho novele doznal změn, bude pojednáno dále v této práci.

Směrnice o pracovních podmínkách má pak za cíl „zlepšit pracovní podmínky tím, že podpoří transparentnější a předvídatelnější zaměstnání a zajistí přizpůsobivost trhu práce“<sup>56</sup>. Směrnice o pracovních podmínkách i s ohledem na její cíl, stanoví informační povinnost zaměstnavatele ve vztahu k jeho zaměstnancům a minimální požadavky v souvislosti s pracovními podmínkami zaměstnanců. Relevantní pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele je pak především informační povinnost zaměstnavatele, jelikož podle směrnice o pracovních podmínkách musí zaměstnavatel zaměstnance informovat o „místě výkonu práce; pokud není žádné stálé nebo hlavní místo výkonu práce, zásadu, že pracovník je zaměstnán na různých místech nebo si může místo výkonu práce svobodně zvolit, s uvedením sídla nebo případně bydliště

---

<sup>53</sup> Ustanovení čl. 3 odst. 1 písm. f) 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.

<sup>54</sup> Ustanovení čl. 9 odst. 1 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.

<sup>55</sup> 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.

<sup>56</sup> Ustanovení čl. 1 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

*zaměstnavatele*<sup>57</sup>. Ustanovení čl. 4 odst. 2 písm. b) směrnice o pracovních podmínkách se přímo dotýká výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, když zaměstnavatel musí zaměstnance informovat o přesném místě výkonu práce, či mu sdělit, že si sám místo výkonu práce může zvolit.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Ustanovení čl. 4 odst. 2 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

<sup>58</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.



### 3. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v českém právním řádu

Stěžejní úpravu distanční formy výkonu práce, spočívající ve výkonu „práce zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci na jiném místě“<sup>59</sup> nalezneme v ustanovení § 317 Zákoníku práce, jenž upravuje samotnou podstatu tohoto institutu distančního způsobu výkonu práce. Definici takového vzdáleného zaměstnance však Zákoník práce neposkytuje, je proto z velké části ponechána na doktríně. Dalšími klíčovými ustanoveními jsou ustanovení § 190a Zákoníku práce, které se zabývá otázkou náhrady nákladů zaměstnance v souvislosti s výkonem práce na dálku, a ustanovení § 241a Zákoníku práce. Práce na dálku dle české právní úpravy by mohla být vykládána zhruba tak, že práce na dálku se řadí mezi alternativní pracovní uspořádání, na kterém se zaměstnanec se zaměstnavatelem musí písemně dohodnout. Zaměstnavatel tímto způsobem výkonu práce poskytuje zaměstnanci jakousi vyšší míru flexibility, což může být pro některé skupiny zaměstnanců (zejména rodiče malých dětí, či pečující o jiné blízké osoby) příhodnější.<sup>60</sup>

Zákonodárce v ustanovení § 317 Zákoníku práce nově používá pojem práce na dálku, kdy inspiraci pro užití tohoto pojmu, jehož význam je již z jazykového výkladu širší než u pojmu *home office*, našel v zahraničí, kde se taktéž postupně začíná opouštět od užívání pojmů domácká práce. Nový pojem lépe vystihuje novou právní úpravu, která umožňuje, aby zaměstnanec konal práci v zásadě z libovolného místa (dohodnou-li se na něm se zaměstnavatelem) a nikoli pouze z jeho bydliště. Lze však předpokládat, že práce na dálku bude z velké části opět konána zejména z bydliště zaměstnance.<sup>61</sup> Z důvodu zavedení nové legislativní zkratky ze strany zákonodárce, a tedy užití nového pojmu práce na dálku, bude nadále v této práci užíván také tento pojem, a to pro potřeby lepší přehlednosti a souladu s platnou právní úpravou.

<sup>59</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1407, marg. č. 1.

<sup>60</sup> HOMFRAY, Šárka. *Práce na dálku v roce 2024*. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer). LIT325035CZ. FDUB., rok: 2024, číslo: 1, na straně 15.

<sup>61</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1407, marg. č. 1.

### 3.1. Výkon služba z jiného místa

Právní úprava práce z jiného místa není obsažena pouze v Zákoníku práce, ale institut distanční formy výkonu práce, resp. služby, zná také např. zákon o státní službě, konkrétně jeho ustanovení § 117 a § 117a, která se vztahují na státní zaměstnance ve službě. Protože se zákon o státní službě primárně vztahuje na státní zaměstnance ve služebním poměru, užívá tento zákon pojem služba z jiného místa. Na oblast služby z jiného místa se vedle zákona o státní službě dále vztahuje nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby (dále jen „služební předpis pro státní službu č. 3/2019“).

Zákon o státní službě služebnímu úřadu ukládá povinnost k vytváření podmínek pro státní zaměstnance ke sladění jejich rodinného a osobního života s výkonem služby (ustanovení § 116 odst. 1 zákona o státní službě), avšak tento pojem není v zákoně o státní službě přesně definován. Nicméně sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby státních zaměstnanců lze vyložit jako určité spojení těchto dvou aspektů života státního zaměstnance, a to tedy na jedné straně jeho výkonu služby, tak na druhé straně jeho osobního a rodinného života.<sup>62</sup>

Úprava služby z jiného místa, kterým se rozumí místo odlišné od pravidelného služebního působiště, obsažená v zákoně o státní službě již, na rozdíl od předchozí právní úpravy obsažené v Zákoníku práce (před transpoziční novelou), obsahovala povinnost uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa mezi státním zaměstnancem a služebním orgánem.<sup>63</sup> Povinnost písemné dohody

---

<sup>62</sup> ČERMÁKOVÁ, Lenka. VLACHOVÁ, Ilona. Analýza institutu výkonu služby/práce z jiného místa/home office 2.0: dotazníkové šetření zkušeností představených s plošným využíváním výkonu služby/práce z jiného místa (tzv. home office). Ministerstvo dopravy ČR. Materiál byl zpracován v rámci projektu „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity Ministerstva dopravy“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_028/0006289, který byl financován z Operačního programu Zaměstnanost. Dostupný na: [https://www.mdcz.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Sladovani-pracovniho-a-rodinneho-zivota/HO\\_MD\\_analyza\\_.pdf.aspx?lang=cs-CZ](https://www.mdcz.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Sladovani-pracovniho-a-rodinneho-zivota/HO_MD_analyza_.pdf.aspx?lang=cs-CZ).

<sup>63</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů a služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 Sb., k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, v aktuálním znění.

o výkonu práce na dálku byla transpoziční novelou zakotvena také do Zákoníku práce, jak bude dále nastíněno v této práci.

Dle služebního předpisu pro státní službu č. 3/2019 mohou státní zaměstnanci a služební orgán uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, pouze pokud případný výkon služby z jiného místa nebude bránit řádnému plnění služebních úkolů služebního úřadu, a současně za předpokladu, že se nejedná o výkon správních činností, u kterých je takové uzavření dohody vyloučeno. Návrh na uzavření dohody bude vždy podáván ze strany státního zaměstnance a předmětem dohody bude sjednání podmínek, za kterých státní zaměstnanec bude službu z jiného místa vykonávat. Státní zaměstnanec je např. povinen při výkonu služby z jiného místa plnit jemu uložené služební úkoly, a to ve shodném množství, kvalitě a způsobem, jako by tak činil na svém běžném služebním působišti, vést svou evidenci služební doby, či oznámit služebnímu orgánu a svému bezprostředně nadřízenému představenému změnu okolností, za nichž byla dohoda původně sjednána.<sup>64</sup>

Dohoda o výkonu služby z jiného místa bude z povahy služebního poměru, kterého se týká, smlouvou veřejnoprávní.<sup>65</sup> Dohodu pak nelze sjednat např. u správních činností, které z hlavní části spočívají na osobním kontaktu státního zaměstnance s dalšími osobami, když tento kontakt nelze nahradit jiným způsobem komunikace (elektronicky, telefonicky apod.), či u správních činností, jež nelze vykonávat bez užití různých předmětů nebo informací, u nichž jejich povaha či právní předpisy vylučují nakládat s nimi mimo sídlo buď služebního úřadu, nebo organizačního útvaru (typicky se může jednat o utajované informace dle zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti).<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Ustanovení § 2 nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

<sup>65</sup> Grundová Lucie, Krejčí Kateřina, Kvapil Miroslav, Maříková Marie, Vondráčková Eliška a Vrajíková Melinda, Zákon o státní službě - judikatorní komentář, CODEXIS publishing, 01.02.2022 [cit. 1.3.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

<sup>66</sup> Ustanovení § 2 nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytváření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Dohodnuté pracoviště (sjednané místo výkonu služby) v jiném místě musí taktéž splňovat podmínky zdraví neohrožujícího a bezpečného výkonu služby a státní zaměstnanec musí mít k dispozici nezbytné pracovní prostředky, pomůcky a vybavení pro řádný výkon služby (např. služební PC nebo notebook, počítačové programy, služební telefonní číslo případně funkční soukromé telefonní číslo, k jehož zveřejnění dá státní zaměstnanec souhlas, internetové připojení atd.). Na uzavření dohody, stejně jako v případě Zákoníku práce, není právní nárok, avšak služební orgán musí při neuzavření dohody písemně uvědomit státního zaměstnance, a to včetně uvedení závěrů, které jej k neuzavření dohody s daným státním zaměstnancem vedly.<sup>67</sup> Služební orgán taktéž musí ve skutkově obdobných případech postupovat tak, aby nevznikaly nedůvodné rozdíly mezi jednotlivými státními zaměstnanci (povinnost služebního orgánu na rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci) a náležitě zohlednit důvody státních zaměstnanců v souvislosti se sladěním jejich rodinného a osobního života s výkonem služby.<sup>68</sup>

Novelou zákona o státní službě, která nabyla účinnosti dne 1.1.2024, je výslovně uvedeno, že dohoda o výkonu služby z jiného místa, a to včetně jejich dodatků, může být uzavřena také elektronicky „prostřednictvím adres elektronické pošty zřízených služebním úřadem“<sup>69</sup>. Bude-li dohoda o výkonu služby z jiného místa se státním zaměstnancem uzavírána elektronicky, považuje se za uzavřenou okamžikem potvrzení navrhovatelí, že ten, komu byl návrh určen, s návrhem a uzavřením dohody souhlasí.<sup>70</sup>

Obdobně jako je tomu u úpravy v Zákoníku práce, může služební orgán státnímu zaměstnanci písemně nařídít výkon služby z jiného místa, stanoví-li tak opatření orgánu veřejné moci na základě zvláštního zákona (např. zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů nebo zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, důvodem může být např. pandemická situace apod.). Služební orgán tak může učinit pouze na dobu nezbytně nutnou, s přihlédnutím k povaze vykonávané služby a ke způsobilosti jiného místa, kde by měla být služba vykonávána. Státní

---

<sup>67</sup> Ustanovení § 117 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>68</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 Sb., k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, v aktuálním znění.

<sup>69</sup> Ustanovení § 117 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>70</sup> Ustanovení § 117 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnanec musí na výzvu služebního orgánu bezodkladně písemně určit, na jakém místě mu služební orgán může službu z jiného místa nařídít, nebo služebnímu orgánu sdělit, že žádné jiné místo, jenž by bylo způsobilé k výkonu služby, nemá.<sup>71</sup>

Na zaměstnance, kteří jsou v pracovněprávním vztahu, se na rozdíl od státních zaměstnanců ve služebním poměru, použije úprava obsažená v Zákoníku práce, nikoli v zákoně o státní službě.<sup>72</sup>

### 3.2. Dohoda o práci na dálku

Ustanovení § 317 Zákoníku práce nově zavádí povinnost pro zaměstnavatele uzavřít se zaměstnancem v případě jeho práce na dálku písemnou dohodu o práci na dálku.<sup>73</sup> Dohoda naplňující písemnou formu právního jednání je tedy nezbytnou podmínkou výkonu práce na dálku<sup>74</sup>, přičemž může být sjednána jako samostatná dohoda, nebo může být začleněna již do pracovní smlouvy či do dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (do dohody o provedení práce, či dohody o pracovní činnosti). Bude-li dohoda o práci na dálku začleněna do pracovní smlouvy, bude zejména záležet na situaci, ve které bude práce na dálku se zaměstnancem sjednávána, tedy zda tak bude činěno při vzniku pracovněprávního vztahu (dohoda bude začleněna do samotného textu pracovní smlouvy), nebo až následně, a to formou dodatku k pracovní smlouvě.<sup>75</sup>

Ve zcela mimořádných případech (stanoví-li tak opatření orgánu veřejné moci na základě zvláštního zákona, např. zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů nebo zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, důvodem může být

---

<sup>71</sup> Ustanovení § 117a zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>72</sup> EICHLEROVÁ, Simona. Home office ve veřejné správě. In: HRABCOVÁ, Dana. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2015 na téma Sňadování pracovního a rodinného života [online]. 1. vydání. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity [cit. 5.3.2024]. 2016, s. 263-268. ISBN 978-80-210-8121-5. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/PracovniPravo2015.pdf>. s. 265.

<sup>73</sup> Ustanovení § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>74</sup> S výjimkou situací předvídaných v ustanovení § 317 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>75</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Transpoziční novela zákoníku práce a změny souvisejících právních předpisů. Systém ASPI. Stav k 12.2.2024 do částky 27/2024 Sb. RA2309. LIT322124CZ.

např. vážná pandemická situace apod.), jež upravuje odstavec 3 ustanovení § 317 Zákonníku práce, se povinnost uzavřít písemnou dohodu o práci na dálku neuplatní.<sup>76</sup> V takovém případě je zaměstnavatel, s přihlédnutím k povaze vykonávané práce a k místu, kde má být práce na dálku vykonávána, oprávněn písemně nařídit zaměstnanci práci na dálku, avšak pouze na dobu nezbytně nutnou. Zaměstnanec musí na výzvu zaměstnavatele bezodkladně písemně určit, na jakém místě mu zaměstnavatel může práci na dálku nařídit, nebo zaměstnavateli sdělit, že žádné způsobilé místo k výkonu práce na dálku nemá.<sup>77</sup>

### 3.2.1. Náležitosti dohody o práci na dálku

Náležitosti dohody o práci na dálku nejsou v Zákonníku práce upraveny, je tedy na zaměstnavateli a zaměstnanci, jaký rozsah a obsah dohody zvolí a jak dohodu přizpůsobí svým individuálním potřebám. Zaměstnavatel by však vždy měl brát v úvahu, že ve shodných případech musí ke všem zaměstnancům přistupovat obdobně, proto by ve shodných případech měli být pro zaměstnance shodně sjednány i podmínky výkonu práce na dálku. Bude-li zaměstnavatel se zaměstnancem sjednávat odlišné podmínky oproti obecné právní úpravě, je nutné tyto podmínky do dohody zahrnout.<sup>78</sup>

Obecně však lze doporučit, aby dohoda o práci na dálku obsahovala minimálně toliko: I) označení smluvních stran dohody, tj. označení zaměstnavatele a zaměstnance, II) místo, které se k výkonu práce na dálku sjednává (lze sjednat i vícero těchto míst, vždy by však měla být zohledněna náplň práce, kterou zaměstnanec na těchto místech bude vykonávat), III) způsob komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to třeba pro potřeby

---

<sup>76</sup> Ustanovení § 317 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – „Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.“

<sup>77</sup> Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Částka 132 [20.2.2024].

<sup>78</sup> HOMFRAY, Šárka. *Práce na dálku v roce 2024*. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer). LIT325035CZ. FDUB., rok: 2024, číslo: 1, na straně 15.

přidělování práce (telefonicky, elektronicky např. přes e-mail, přes vnitřní síť zaměstnavatele „intranet“, osobně), IV) způsob kontroly vykonávané práce, V) rozvrhování pracovní doby (zda si pracovní dobu bude vzdálený zaměstnanec rozvrhovat sám, jak je předpokládáno v ustanovení § 317 odst. 4 Zákonníku práce, či zda bude pracovní dobu vzdálenému zaměstnanci rozvrhovat zaměstnavatel podle ustanovení § 84 Zákonníku práce, nebo bude nastavena kombinace obou možností v jednotlivé dny, jako např. při pružné pracovní době dle ustanovení § 85 Zákonníku práce), včetně případného stanovení doby, ve které nesmí zaměstnanec práci vykonávat (např. zaměstnanec nesmí vykonávat práci v noci, tj. v době od 22 hod. do 6 hod., o víkendu, ve svátcích atd.), VI) rozsah konané práce na dálku, kdy v praxi bude nejčastěji využívána hybridní forma, při které zaměstnanec bude práci na dálku konat pouze některé dny v týdnu a ve zbývajících dnech bude konat práci na pracovišti zaměstnavatele, VII) zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to včetně nastavení pravidel průběžných kontrol dohodnutého místa výkonu práce pro potřeby zhodnocení, zda dané místo splňuje podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci či vstup zaměstnavatele na místo výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností, které vedly ke vzniku pracovního úrazu (kontroly mohou být nastaveny jak před samotným započítáním výkonu práce na dálku, tak také ve formě *ad hoc* kontroly, nebo následné kontroly po vzniku pracovního úrazu, přičemž mohou být vykonány jak osobně, tak např. pouze prostřednictvím fotodokumentace daného místa, kde má být práce vykonávána atd.), VIII) délku trvání dohody, resp. práce na dálku, která může být stanovena na dobu neurčitou nebo určitou (stanovena uplynutím sjednané doby, vznikem určité události atd.), IX) závazek k čerpání stanovených bezpečnostních přestávek v souladu s ustanovením § 88 Zákonníku práce apod.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Částka 132 [cit. 13.3.2024].

### 3.2.2. Právní nárok na uzavření dohody o práci na dálku

Jak již bylo v práci nastíněno, výkon práce na dálku lze sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pomineme-li výjimku v ustanovení § 317 odst. 3 Zákoníku práce, pouze na základě reciproční dohody smluvních stran, přičemž Zákoník práce nepřiznává ani zaměstnancům ani zaměstnavateli právní nárok na uzavření dohody o práci na dálku. Na této skutečnosti oproti předchozím očekáváním, které transpoziční novela Zákoníku práce vyvolala, nebylo nic změněno. Zaměstnavatel tedy není povinen, požádá-li zaměstnanec o umožnění výkonu práce na dálku, mu vyhovět a dohodu o práci na dálku s ním uzavřít. Co však bylo transpoziční novelou do Zákoníku práce doplněno, je ustanovení § 241a, který taxativně vyjmenovává okruh zaměstnanců („chráněná skupiny zaměstnanců“), u nichž by měl zaměstnavatel písemné žádosti o umožnění výkonu práce na dálku vyhovět, resp. pokud jejich žádosti nevyhoví, je povinen své záporné stanovisko k jejich žádosti písemně odůvodnit. Do taxativně vymezeného okruhu zaměstnanců patří *“a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo, c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)”*.<sup>80</sup> Zvláštním právním předpisem se pro účely posouzení osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby myslí zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, konkrétně pak jeho ustanovení § 8. Pokud zaměstnanci z okruhu zaměstnanců uvedených v ustanovení § 241a Zákoníku práce nebudou se záporným odůvodněním zaměstnavatele souhlasit, mohou se následně obrátit se svým návrhem na soud, aby odůvodnění přezkoumal.<sup>81</sup>

<sup>80</sup> Ustanovení § 241a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>81</sup> JOUZA, Ladislav. *Významné změny v zákoníku práce – jaká nová pravidla platí pro práci na dálku a dohody?*. Bulletin advokacie. Česká advokátní komora, 2023, 22. 9. 2023, 10/2023, strana 9.



Písemné odůvodnění zamítavého stanoviska k žádosti „chráněného zaměstnance“ by mělo vylíčit konkrétní důvody, pro které nelze výkon práce na dálku danému zaměstnanci umožnit, nikoli pouze odkázat na obecnou nemožnost sjednat dohodu o práci na dálku.<sup>82</sup> Při rozhodování o žádosti zaměstnance musí zaměstnavatel vždy dodržovat svou povinnost podle ustanovení § 16 Zákoníku práce, a to zajistit všem svým zaměstnancům rovné zacházení, což se vztahuje také na zajištění rovných pracovních podmínek.<sup>83</sup>

Ostatní zaměstnanci, než jak jsou uvedeny v ustanovení § 241a Zákoníku práce, na písemné odůvodnění zamítavého stanoviska k žádosti o uzavření dohody o práci na dálku nárok nemají. Určitou výjimku však mohou představovat zaměstnanci se zdravotním postižením, a to za předpokladu, že by o výkon práce na dálku žádali ve smyslu ustanovení § 3 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákona, ve znění pozdějších předpisů, které stanoví, že: *„Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“*<sup>84</sup> Žádosti zaměstnance se zdravotním postižením, který žádá o výkon práce na dálku jako opatření právě ve smyslu výše uvedeného ustanovení, musí zaměstnavatel vyhovět, ledaže by mu to způsobilo nepřiměřené zatížení.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> HOMFRAY, Šárka. *Práce na dálku v roce 2024*. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer). LIT325035CZ. FDUB., rok: 2024, číslo: 1, na straně 15.

<sup>83</sup> Ustanovení § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>84</sup> Ustanovení § 3 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákona, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>85</sup> HOMFRAY, Šárka. *Práce na dálku v roce 2024*. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer). LIT325035CZ. FDUB., rok: 2024, číslo: 1, na straně 15.

### 3.2.3. Výpověď dohody o práci na dálku

Dle ustanovení § 317 odst. 2 Zákoníku práce lze dohodu o práci na dálku ukončit buď I) reciproční dohodou zaměstnavatele a zaměstnance (dvoustranným právním jednáním), kterou se závazek z dohody o práci na dálku rozváže, a to ke sjednanému dni, nebo II) výpovědí jedné ze smluvních stran (jednostranným právním jednáním), a to i bez uvedení důvodů, přičemž výpovědní doba je ze zákona patnáctidenní a počíná běžet dnem, v němž byla tato výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda i výpověď, kterými se dohoda o práci na dálku de facto ukončuje (rozvazuje nebo vypovídá), musí být vyhotoveny v písemné formě.<sup>86</sup> Písemná forma dohody o rozvázání dohody o práci na dálku nebo výpovědi je stanovena také s ohledem na náležitost dohody o práci na dálku, která musí být uzavřena taktéž v písemné formě. Smluvní strany si v dohodě mohou právo jednostranně vypovědět závazek z dohody o práci na dálku pouze jednou ze smluvních stran úplně vyloučit, přičemž v takovém případě zůstává jedinou možností ukončení závazku z dohody o práci na dálku reciproční dohoda smluvních stran, kterou se závazek z dohody o práci na dálku rozvazuje, nebo faktické uplynutí doby, na kterou byla dohoda o práci na dálku uzavřena.<sup>87</sup>

Ukončením dohody o práci na dálku a rozvázáním závazku v ní obsaženého nemá vliv na délku pracovního poměru zaměstnance, zaměstnanec je pouze nadále povinen vykonávat práci na pracovišti zaměstnavatele. Nelze však vyloučit, že pracovní poměr byl sjednán pod podmínkou, že zaměstnanec bude vykonávat práci na dálku (např. z důvodu maximální kapacity pracoviště zaměstnavatele, nebo vzdáleného bydliště zaměstnance). Bude-li tedy pracovní smlouva obsahovat takovou podmínku, ukončením dohody o práci na dálku může mít vliv také na trvání samotného pracovního poměru.<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> Ustanovení § 317 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>87</sup> Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Částka 132 [cit. 13.3.2024].

<sup>88</sup> HOMFRAY, Šárka. *Práce na dálku v roce 2024*. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer). LIT325035CZ. FDUB., rok: 2024, číslo: 1, na straně 15.

Zákoník práce ve vztahu k ujednání výpovědní doby poskytuje smluvním stranám smluvní volnost a ty si tak mohou její délku ujednat odlišně oproti zákonné patnáctidenní výpovědní době, avšak platí, že výpovědní doba musí být vždy pro zaměstnavatele i zaměstnance sjednána stejně. Nelze tedy výpovědní dobu ujednat odlišně, a to tak, že pro zaměstnavatele by byla sjednána výpovědní doba např. dvacetidenní, kdežto pro zaměstnance by zůstala výpovědní doba zákonná, tj. patnáctidenní.<sup>89</sup>

### 3.3. Rozvrhování pracovní doby při práci na dálku

Krajský soud v Hradci Králové ve svém rozsudku, sp. zn. 26 Co 141/2021, ze dne 26.10.2021 judikoval, že „za zaměstnance ve smyslu § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nelze bez dalšího považovat každého zaměstnance pracujícího se souhlasem zaměstnavatele z domova, ale pouze takového zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje sám bez časového omezení daného pokynem zaměstnavatele“.<sup>90</sup> Právní úprava obsažená v Zákoníku práce, konkrétně v ustanovení § 317 písm. c), účinná před transpoziční novelou stanovila, že „na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek“.<sup>91</sup> Ve výše zmíněném rozsudku dospěl Krajský soud v Hradci Králové k závěru, že podmínkou pro zařazení zaměstnance do kategorie domácích zaměstnanců ve smyslu bývalého znění ustanovení § 317 Zákoníku práce bylo, že zaměstnanec si sám určuje a rozvrhuje pracovní dobu. Domáckým pracovníkem tak nebyl každý zaměstnanec, který vykonával práci ze svého bydliště, ale byl jím pouze zaměstnanec, který si zcela sám rozvrhoval a určoval pracovní dobu, a to bez časového omezení daného pokynem zaměstnavatele či případnými požadavky jeho zákazníků. Soud dovodil, že domáckým pracovníkem mohl tedy být zaměstnanec, který se nepotřeboval při výkonu své práce v určitou dobu

<sup>89</sup> Ustanovení § 317 dost. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>90</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, sp. zn. 26 Co 141/2021, ze dne 26.10.2021.

<sup>91</sup> Ustanovení § 317 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění účinném před transpoziční novelou.

podřizovat časovým možnostem a potřebám dalších třetích osob, např. nemusel v určitý čas spolupracovat s ostatními zaměstnanci (s ohledem na jejich pracovní dobu), či s klienty zaměstnavatele. Jednalo se tedy o výkon takové práce, u které nebylo rozhodné, kdy ji zaměstnanec pro zaměstnavatele vykoná, když zaměstnanec tak mohl činit kdykoliv v průběhu dne, ale také ve dnech pracovního klidu, o svátcích apod. Z tohoto důvodu neměl zaměstnanec vykonávající práci podle již neúčinného ustanovení § 317 Zákoníku práce nárok na mzdu za práci přesčas. U domácího zaměstnance nebyla potřeba ani časová kontrola pracovní doby, neboť kontrolu šlo provádět pouze prostřednictvím odvedené a odevzdané práce.<sup>92</sup>

Nové znění ustanovení § 317 Zákoníku práce již podmínku, že si vzdálený zaměstnanec musí rozvrhovat pracovní dobu sám, neobsahuje, ale ponechává možnost, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli, že vzdálený zaměstnanec bude „konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhne.“<sup>93</sup> V takovém případě se na pracovněprávní vztah vzdáleného zaměstnance nebudou vztahovat některá ustanovení Zákoníku práce, jež upravují překážky v práci a pracovní dobu.<sup>94</sup> Další možností rozvrhování pracovní doby dle nové právní úpravy je nepochybně to, že vzdálený zaměstnanec bude vykonávat práci na dálku ve standardní pracovní době jako ostatní zaměstnanci pracující na pracovišti zaměstnavatele, a to včetně možné aplikace pružného rozvržení pracovní doby.<sup>95</sup> Pro rozvržení pracovní doby tedy bude v takovém případě stěžejní obvyklá praxe zaměstnavatele u běžných zaměstnanců, kteří vykonávají práci na jeho pracovišti.<sup>96</sup>

---

<sup>92</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, sp. zn. 26 Co 141/2021, ze dne 26.10.2021.

<sup>93</sup> Ustanovení § 317 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>94</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Transpoziční novela zákoníku práce a změny souvisejících právních předpisů. Systém ASPI. Stav k 12.2.2024 do částky 27/2024 Sb. RA2309. LIT322124CZ.

<sup>95</sup> HOMFRAY, Šárka. *Práce na dálku v roce 2024*. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer). LIT325035CZ. FDUB., rok: 2024, číslo: 1, na straně 15.

<sup>96</sup> Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Částka 132 [cit. 10.3.2024].

### 3.3.1. Rozvrhování pracovní doby při práci na dálku samotným zaměstnancem

Bude-li si vzdálený zaměstnanec dle ustanovení § 317 odst. 4 Zákoníku práce sám rozvrhovat pracovní dobu, tak se na něj nebude vztahovat úprava rozvržení pracovní doby, tj. nemá povinnost být např. na začátku pracovní doby přítomen na svém pracovišti, neuplatní se ani úprava prostojů či přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Naopak i na vzdáleného zaměstnance, který si sám při výkonu práce na dálku rozvrhuje pracovní dobu, se vztahuje povinnost dodržovat zákonné přestávky na jídlo a oddech a bezpečnosti přestávky dle ustanovení § 88 Zákoníku práce, limit nepřetržitého odpočinku (denního i týdenního), či maximální celková délka směny dle ustanovení § 83 Zákoníku práce, která nesmí přesáhnout 12 hodin.<sup>97</sup>

### 3.3.2. Překážky v práci při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Podle ustanovení § 317 odst. 4 písm. b) Zákoníku práce nepřísluší vzdálenému zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu při většině jiných důležitých osobních překážek v práci na jeho straně, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak, a to za předpokladu, že si vzdálený zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu, neboť se předpokládá, že si zaměstnanec může sám zorganizovat a rozvrhnout pracovní dobu dle svých potřeb, tj. i s ohledem na plánované překážky na jeho straně.<sup>98</sup> Vzdálenému zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu v případě např. ošetření či vyšetření ve zdravotnickém zařízení, zpoždění hromadných dopravních prostředků, naopak i vzdálenému zaměstnanci přísluší nárok na náhradu mzdy nebo platu podle ustanovení § 199 Zákoníku práce, kdy odst. 2 tohoto ustanovení stanoví, že: *„Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle*

<sup>97</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Transpoziční novela zákoníku práce a změny souvisejících právních předpisů. Systém ASPI. Stav k 12.2.2024 do částky 27/2024 Sb. RA2309. LIT322124CZ.

<sup>98</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1409–1411, marg. č. 20.

*dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317).*<sup>99</sup> Dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, tak přísluší vzdálenému zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu z důvodu účasti na svatbě, úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte, účasti na pohřbu, obstarání pohřbu nebo přestěhování v zájmu zaměstnavatele.<sup>100</sup>

Pokud si vzdálený zaměstnanec za sjednaných podmínek sám rozvrhuje pracovní dobu, neuplatní se ani úprava týkající se prostoje či přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.<sup>101</sup> Zaměstnavatel proto nebude povinen hradit vzdálenému zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu z důvodů např. přechodné závady na strojním zařízení způsobené nějakou poruchou, nebo poruchy v dodávce pohonné síly, nebo pro nepříznivé povětrnostní vlivy či živelné události. Naopak nedostatečný odbyt výrobků, který zapříčiní nemožnost výkonu práce, je překážkou na straně zaměstnavatele (ustanovení § 208 Zákoníku práce), která se uplatní také ve vztahu ke vzdálenému zaměstnanci.<sup>102</sup>

### **3.4. Evidence pracovní doby při práci na dálku**

Dle ustanovení § 96 Zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost vést evidenci pracovní doby u všech svých zaměstnanců (pracujících na pracovišti zaměstnavatele i na dálku), a to včetně všech náležitostí Zákoníkem práce požadovaných. Rozhodující pro splnění této povinnosti zaměstnavatelem není, zda pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel či zda si ji rozvrhuje vzdálený zaměstnanec sám. Při evidenci pracovní doby je nutná součinnost zaměstnance. Z tohoto důvodu je vhodné, aby podrobnosti vztahující se k evidenci pracovní doby byly upraveny v dohodě o práci na dálku, nebo minimálně ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Evidencí pracovní doby se zabýval také Soudní dvůr

---

<sup>99</sup> Usnesení § 199 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>100</sup> Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

<sup>101</sup> Ustanovení § 317 odst. 4 písm. a) a b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>102</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1409–1411, marg. č. 20.

Evropské unie, který v rozsudku C-55/18 - CCOO v. Deutsche Bank SAE<sup>103</sup> judikoval, že povinnost vést evidenci pracovní doby nelze přenášet na zaměstnance, neboť se jedná o nepřenositelnou povinnost, která je odpovědností zaměstnavatele, přičemž evidence musí být zajištěna pro každého zaměstnance, kdy není rozhodující, na jakém místě práci vykonává. Po zaměstnanci však dle tohoto rozsudku může zaměstnavatel požadovat potřebnou součinnost (zaměstnavateli bude zaměstnanec např. povinen sdělit údaje o jím rozvržené pracovní době v daný den, tj. od kdy do kdy práci na dálku vykonával).<sup>104</sup>

Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku, sp. zn. 4 Ads 244/2016, ze dne 31.1.2017 pak řešil spor, v němž zaměstnavatel porušil svou povinnost stanovenou v ustanovení § 96 odst. 1 písm. a) a b) Zákoníku práce, čímž spáchal správní delikt na úseku pracovní doby, a to podle ustanovení § 28 odst. 1 písm. l) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (podle právní úpravy účinné v době zpracování této práce je správní delikt nevedení pracovní doby upraven v ustanovení § 28 odst. 1 písm. k) zákona č. 251/2005 Sb.), dle kterého se na úseku pracovní doby právnická a podnikající fyzická osoba dopustí správního deliktu tím, že „*nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu*“<sup>105</sup>. Zaměstnavatel v daném případě namítal, že vzdálený zaměstnanec pracoval z domova a že evidenci jeho pracovní doby vedl podle svých nejlepších možností. Nejvyšší správní soud konstatoval, že „*výkon práce z domu nezabavuje zaměstnavatele povinnosti vést evidenci pracovní doby. V takové situaci musí zaměstnavatel zvolit způsob evidence pracovní doby, který tuto skutečnost zohledňuje*“.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 14. května 2019. Federaci3n de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE, 3. C-55/18.

<sup>104</sup> Z3kon 3. 281/2023 Sb., kter3m se m3n3 z3kon 3. 262/2006 Sb., z3kon3k pr3ce, ve zn3n3 pozd3j33ch p3edpis3, a n3kter3 dal33 z3kony. D3vodov3 zpr3va k z3konu 3. 281/2023 Sb., kter3m se m3n3 z3kon 3. 262/2006 Sb., z3kon3k pr3ce, ve zn3n3 pozd3j33ch p3edpis3, a n3kter3 dal33 z3kony. 33stka 132 [cit. 10.3.2024].

<sup>105</sup> Ustanoven3 3. 28 odst. 1 p3sm. k) z3kona 3. 251/2005 Sb., o inspekci pr3ce, ve zn3n3 pozd3j33ch p3edpis3.

<sup>106</sup> Rozsudek Nejvyš33ho spr3vn3ho soudu, sp. zn. 4 Ads 244/2016, ze dne 31.1.2017.

### 3.5. Místo výkonu práce na dálku a přestupky na úseku práce na dálku

Dohodnuté místo výkonu práce musí splňovat, aby na něm mohla být práce vykonávána bezpečně, bez negativních dopadů, a to jak v oblasti bezpečnosti, tak také ochrany zdraví při práci, to vše v souladu s ustanovením § 101 Zákoníku práce: „Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.“<sup>107</sup>

Okrajový význam k určení místa výkonu práce na dálku, bude-li jako místo sjednáno bydliště zaměstnance, má také ustanovení § 2255 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), který ve svém odstavci 2 stanoví, že: „Nezpůsobí-li to zvýšené zatížení pro byt nebo dům, může nájemce v bytě i pracovat nebo podnikat.“<sup>108</sup> Jako problematická se tak může jevit situace, kdy zaměstnanec požádá o umožnění výkonu práce na dálku, zaměstnavatel s tím souhlasí, avšak tento zaměstnanec nemá dostatečné oprávnění k udělení svolení k užívání předmětného místa, neboť nedisponuje dispozičním oprávněním k danému místu a současně by výkon práce způsobil zvýšené zatížení pro tento byt či dům.<sup>109</sup> Právo zaměstnance na zajišťování potřeby pracovat v bytě, ke kterému mu svědčí nájemní právo, totiž není neomezené, ale je limitováno skutečnostmi, jež mají vliv na zvýšené zatížení předmětného bytu (např. opotřebení bytu oproti opotřebení běžnému, zvýšený hluk či nadměrná tvorba prachu). Posouzení zatížení bytu či domu je tak nutné vždy hodnotit individuálně dle konkrétních okolností případu, tj. s ohledem na práci, která by měla být distančním způsobem v bytě vykonávána. Výklad ustanovení § 2255 odst. 2 občanského zákoníku byl také judikován Nejvyšším soudem, a to konkrétně v jeho rozsudku, sp. zn. 28 Cdo 964/2008, ze dne 15.5.2008, který stanoví, že za předpokladu, že nájemci z nájemní smlouvy nevyplývá něco jiného, může nájemce zaregistrovat místo podnikání ve smyslu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, na jeho adrese, a to i v případě, že nemá výslovný souhlas vlastníka bytu. Vlastník ani

<sup>107</sup> Ustanovení § 101 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>108</sup> Ustanovení § 2255 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>109</sup> MORÁVEK, J. *Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele*. AUC Iuridica, 2021, č. 2. s. 54.



další nájemce tím však nesmí být dotčeni nad přiměřenou míru a současně musí být i nadále sloužit zejména k zajištění bytové potřeby.<sup>110</sup> Pokud by tedy smluvní strany na základě posouzení konkrétní náplně práce došli k závěru, že by výkon práce na dálku zatěžoval byt či dům zvýšeně, byl by nutný souhlas oprávněné osoby, které svědčí dispoziční oprávnění, že z bytu či domu může být práce na dálku vzdáleným zaměstnancem vykonávána (souhlas může být již zahrnut např. v nájemní smlouvě).<sup>111</sup>

Podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, se zaměstnavatel, ať už právnická osoba, fyzická osoba či fyzická osoba podnikající, dopustí přestupku pokud: „a) v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně, b) nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce, c) neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 zákoníku práce a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 4 písm. c) zákoníku práce.“<sup>112</sup> Zaměstnavateli může být v takovém případě uložena pokuta až do výše 300.000,- Kč, a to od orgánu inspekce práce.<sup>113</sup>

---

<sup>110</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 28 Cdo 964/2008, ze dne 15.5.2008.

<sup>111</sup> PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 2. ISBN 978-80-7400-747-7.

<sup>112</sup> Ustanovení § 12a odst. 1 písm. a), b), a c) a ustanovení § 25a odst. 1 písm. a), b) a c) zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>113</sup> Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, § 12a a 25a.

### 3.6. Náhrada nákladů za výkon práce na dálku

Ustanovení § 2 odst. 2 Zákoníku práce obsahuje obecnou povinnost zaměstnavatele k náhradě nákladů zaměstnance vzniklých v souvislosti s výkonem závislé práce. Účinností novely Zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 190a Zákoníku práce nabyla tato obecná povinnost konkrétní podoby také ve vztahu k výkonu práce na dálku.<sup>114</sup>

Zaměstnanci dle ustanovení § 190a Zákoníku práce náleží náhrada zvýšených nákladů spojených s výkonem práce zaměstnance z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele.<sup>115</sup> Zvýšené náklady vzdálenému zaměstnanci mohou vzniknout např. z důvodu výdaje na elektřinu (elektronické technické prostředky, osvětlení), internetové připojení, případně i vodu a plyn, neboť v případě výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele by tyto náklady plně hradil zaměstnavatel.<sup>116</sup>

Dle ustanovení § 190a odst. 1 Zákoníku práce tvoří náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku a) náhrada prokazatelně doložených nákladů, jež vzniknou vzdálenému zaměstnanci výkonem práce na dálku nebo v souvislosti s ní, b) paušální náhrada, jež zahrnuje náhradu veškerých nákladů vzniklých vzdálenému zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce na dálku.<sup>117</sup> Náklady zaměstnance spojené s výkonem práce na dálku je tedy možné hradit ze strany zaměstnavatele buď v prokazatelné výši, ve výši paušální nebo i ve výši částečné.<sup>118</sup>

Vzdálený zaměstnanec podle písm. a) musí náklady vždy jednotlivě zaměstnavateli vyčíslit a prokázat, neboť zaměstnavatel nemá povinnost náklady zaměstnance zjišťovat sám. Alternativním řešením je paušalizování nákladů dle písm. b). Paušální náhrada může být stanovena přímo v dohodě o práci na dálku nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele. V případě úpravy paušální náhrady s každým zaměstnancem individuálně, a to zanesením do dohody o práci na dálku, je potřeba dodržet zásadu rovného zacházení, tedy sjednat paušální náhradu

<sup>114</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>115</sup> Ustanovení § 190a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>116</sup> Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Částka 132 [cit. 10.3.2024].

<sup>117</sup> Ustanovení § 190a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>118</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 898, marg. č. 1.)

v obdobných nebo shodných skutkových případech stejně. Paušální náhrada se poskytuje za každou započatou hodinu práce na dálku a minimální částka paušální náhrady se stanoví v prováděcí vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí<sup>119</sup>, a to dle údajů a výpočtů zveřejněných Českým statistickým úřadem, týkajících se spotřeby domácností (za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu) upravených pro potřeby práce na dálku. Výše paušální náhrady bude Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovovat vždy k 1. lednu příslušného kalendářního roku, nebo v mimořádných termínech, a to v situaci, kdy dojde ke snížení hodnoty údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem nejméně o 20 % v porovnání s částkou, která byla naposledy zveřejněna ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí. Dne 1.1.2024 nabyla účinnosti aktuální vyhláška, která stanoví, že paušální náhrada nákladů zaměstnance při práci na dálku podle § 190a odst. 1 písm. b) Zákoníku práce pro rok 2024, činí částku 4,50 Kč<sup>120, 121</sup>. Český statistický úřad použil pro výpočet nové paušální náhrady pro rok 2024 údaje zjištěné v měsíci červnu roku 2023.<sup>122</sup> Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí stanovuje minimální výši paušální náhrady, přičemž dle ustanovení § 190a odst. 5 Zákoníku práce může zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat také paušální náhradu vyšší, avšak pouze částka paušální náhrady stanovená vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí není předmětem daně a odvodů a nepodléhá dani z příjmu (není příjmem ze závislé činnosti a předmětem daně). Bude-li tedy poskytnuta zaměstnavatelem vyšší paušální náhrada než je 4,50 Kč (stanoveno pro rok 2024), je každá částka nad oněch 4,50 Kč předmětem daně.<sup>123</sup> Obecně platí, že „paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo“.<sup>124</sup>

---

<sup>119</sup> Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024.

<sup>120</sup> Ustanovení § 1 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024.

<sup>121</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. GT Legal, advokátní kancelář a s.r.o. *Otázky a odpovědi - Práce na dálku*. ATLAS consulting spol. s r.o., CODEXIS®.

<sup>122</sup> MIŠŮR, Peter. Vyhláška o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024 nabyla účinnosti. *Ius Focus*, 2. 1. 2024

<sup>123</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. GT Legal, advokátní kancelář a s.r.o. *Otázky a odpovědi - Práce na dálku*. ATLAS consulting spol. s r.o., CODEXIS®.

<sup>124</sup> Ustanovení § 190a odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce připouští, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec předem písemně dohodli, že zaměstnanci náhrada nákladů, jež mu vznikne v souvislosti s výkonem práce na dálku, nenáleží.<sup>125</sup> Toto ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může být aplikováno např. v situaci, kdy je práce na dálku zaměstnancům umožňována jako určitý druh zaměstnaneckého benefitu. Zaměstnancům pracujícím na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je pak možné poskytnout náhradu nákladů souvisejících s prací na dálku, jestliže s nimi toto právo zaměstnavatel výslovně sjednal.<sup>126</sup>

Otázkou ve vztahu k novele Zákoníku práce zůstává výklad pojmu *“náklady spojené s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem”*<sup>127</sup>. Zákoník práce neobsahuje přesné taxativní vymezení toho, co vše je možné za náklady vzniklé vzdálenému zaměstnanci při výkonu práce na dálku považovat a jaké případné další náhrady může nebo dokonce má zaměstnavatel vzdálenému zaměstnanci hradit. Zejména se však bude jednat o náklady, které vzdálenému zaměstnanci vzniknou z důvodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele a které by zaměstnanci současně nevznikly, kdyby práci vykonával na pracovišti zaměstnavatele. Za náklady vzniklé v souvislosti s prací na dálku se tak zpravidla považují náklady na provoz domácnosti (např. elektřina pro potřeby osvětlení a napájení elektronických prostředků, spotřeba vody, či plynu atd.). Vzdálenému zaměstnanci však mohou vzniknout při práci na dálku i další náklady, které nejsou dle dikce Zákoníku práce řazeny pod ustanovení § 190a Zákoníku práce a u kterých může zaměstnavatel zvážit jejich náhradu. Právě ustanovení § 190 Zákoníku práce, jenž upravuje náhradu za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce nebylo transpoziční novelou dotčeno. Z tohoto důvodu proto zaměstnavatel může se vzdáleným zaměstnancem v dohodě o práci na dálku sjednat, že budou poskytovány i tyto náhrady. Protože však poskytování náhrady není řešeno Zákoníkem práce, bude nutné, aby sjednání těchto náhrad obsahovat vedle samotných podmínek poskytování, také dohodu o výši náhrady a způsobu poskytování.<sup>128</sup>

---

<sup>125</sup> Ustanovení § 190a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>126</sup> Ustanovení § 190a odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>127</sup> Ustanovení § 190a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>128</sup> Uhrinová, Adéla. *Homeoffice po novele zákoníku práce*. Wolters Kluwer ČR, a.s. Rok 2023. Práce a mzda 11/2023.

## **4. Odlišné pracovní podmínky pro zaměstnance vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele**

Na vzdálené zaměstnance se podle ustanovení § 317 Zákoníku práce uplatní stejná právní úprava jako pro běžné zaměstnance zaměstnavatele, kteří pracují na jeho pracovišti, a to s výjimkou speciální právní úpravy obsažené v ustanoveních § 317, § 190a a § 241a Zákoníku práce a případných dalších odchylek, jež si smluvní strany výslovně ujednaly (za předpokladu, že zákonná úprava umožňuje smluvní volnost a odchýlení se od ní).<sup>129</sup> V této kapitole proto budou nastíněny některé odchylky, které se ve vztahu k vzdálenému zaměstnanci aplikují.

### **4.1. Kontrola zaměstnance při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele**

Pracovněprávní vztah zaměstnavatele se zaměstnancem, jež vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, vylučuje běžné formy soustavné kontroly, neboť práce není vykonávána na pracovišti, nýbrž z jiného místa, nejčastěji bydliště zaměstnance (v takovém případě nastupuje navíc ochrana domovní svobody zaměstnance), čímž zaměstnavatel ztrácí určitý dohled nad tímto vzdáleným zaměstnancem. Od smluvních stran se proto v takovém pracovněprávním vztahu vyžaduje vyšší míra důvěry mezi nimi, popřípadě relativně podrobná úprava vzájemných práv a povinností v dohodě o práci na dálku, kolektivní smlouvě či vnitřních předpisech zaměstnavatele.<sup>130</sup>

I při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele se uplatní maximální limity délky pracovní doby, a zaměstnavatel tak musí přidělovat zaměstnanci práci pouze v takovém rozsahu, ve kterém bude zaměstnanec schopen práci vykonat. Hlavním způsobem kontroly práce vzdáleného zaměstnanec proto bude zhodnocení dosažených pracovních výsledků, tj. zda zaměstnanec vykonal jemu přidělenou práci a pokud se tak nestalo, tak jaký k tomu byl dán důvod. Dalším možným způsobem kontroly je osobní prohlídka prostor zaměstnance, ve kterých

<sup>129</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2015. 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1250.

<sup>130</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1409–1411, marg. č. 20.

práci vykonává (k problematice osobních kontrol bydliště vzdáleného zaměstnance pojednává kapitola o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (bezpečnost a ochrana zdraví při práci dále jen „BOZP“)). Souhlas s prohlídkou prostor, v nichž je práce vykonávána, obsažený zejména v dohodě o práci na dálku může být udělen také pro namátkové kontroly.<sup>131</sup> Co nelze doporučit, je provádět kontrolu zaměstnance prostřednictvím technických zařízení (např. kamery, webkamery apod.), jelikož by se jednalo o zjevné narušení soukromí daného zaměstnance v jeho prostorách, k čemuž zaměstnavatel neměl právní důvod, pro který by tak mohl činit a lze konstatovat, že by dané jednání bylo v rozporu s nařízením GDPR<sup>132 133</sup>.

Bude-li zaměstnanec při distančním výkonu práce používat vlastní nástroje, náradí, zařízení či jiné předměty k plnění jemu přidělených pracovních úkolů, mohou být upraveny také podmínky a výše náhrady nákladů zaměstnance za opotřebení těchto jeho vlastních předmětů, a to i vedle náhrady poskytované podle § 190a Zákoníku práce. Naopak pokud zaměstnanec k výkonu práce distančním způsobem bude používat nástroje nebo ochranné pomůcky poskytnuté zaměstnavatelem, je vhodné nastavit režim i jejich kontroly (stavu, poškození, funkčnosti apod.), výměny za prostředky jiné či jejich vrácení. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na zařízeních, náradí nebo předmětech zaměstnance, které zaměstnanec k výkonu práce užíval, může být vyloučena, pokud tak zaměstnanec činil bez souhlasu zaměstnavatele.<sup>134</sup>

Protože zaměstnavatel tedy nemůže náležitě kontrolovat dodržování např. BOZP, pracovního tempa, dodržování stanovených bezpečnostních přestávek, či evidence pracovní doby vzdáleného zaměstnance, měl by vhodně nastavit pracovní postupy právě prostřednictvím smluv, dohod, nebo jeho vnitřních předpisů. Stěžejní pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele je pak nastavení fungujícího způsobu odevzdávání výsledků vykonané práce vzdáleným

---

<sup>131</sup> Srov. VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. *Praktická personalistika*. 2015, č. 11-12, str. 10-16. ISSN 2336-5072.

<sup>132</sup> 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).

<sup>133</sup> Srov. VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. *Praktická personalistika*. 2015, č. 11-12, str. 10-16. ISSN 2336-5072.

<sup>134</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1409–1411, marg. č. 20.

zaměstnancem.<sup>135</sup> Protože od dohody o výkonu práce na dálku lze odstoupit také bez uvedení důvodů, tedy zaměstnanec ani zaměstnavatel nejsou vázáni jen zákonnými důvody pro odstoupení (je možné dohodou o výkonu práce na dálku vyloučit), jeví se jako vhodné, aby zaměstnavatel obecně nastavil případnou kontrolu vzdáleného zaměstnance méně extenzivně. Intenzivní kontrola může být v některých ohledech kontraproduktivní a pro zaměstnance stresující nebo odrazující, čímž může dojít k narušení jeho efektivnosti práce.

## 4.2. Pracovní doba vzdáleného zaměstnance

Jak již bylo uvedeno v kapitole 3. této práce, rozdíl při rozvrhování pracovní doby lze spatřit zejména mezi zaměstnancem, jenž pracuje na pracovišti zaměstnavatele, a tím, který pro zaměstnavatele koná „*práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje*“<sup>136</sup>. V takovém případě se pracovní doba vzdáleného zaměstnance řídí zvláštní právní úpravou, tj. obecná právní úprava rozvržení pracovní doby se na něj nevztahuje.

Vzdálený zaměstnanec v takovém případě nemá právo před zahájením práce ze strany zaměstnavatele na písemné rozvržení pracovní doby, avšak stále pro něho platí maximální limit délky směny (nesmí přesáhnout 12 hodin) a zaměstnavatel je proto omezen množstvím práce, kterou zaměstnanci přiděluje (zaměstnanci nesmí být přiděleno více úkolů, než je schopen v průběhu týdenní pracovní doby splnit). Možnost zaměstnavatele nařídít vzdálenému zaměstnanci práci přesčas a ve svátek se řídí obecnou právní úpravou, i zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele tak lze při splnění podmínek v Zákoníku práce přidělit práci, která přesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu a následně žádat její odevzdání i za předpokladu, že zaměstnanec bude muset pracovat přesčas, o víkendu (sobotu nebo neděli) či v noci. I v daném případě si však vzdálený zaměstnanec určí konkrétní dobu výkonu své práce. Přípustné je omezení dispozičního oprávnění zaměstnance k rozvrhování pracovní

---

<sup>135</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1409–1411, marg. č. 20.

<sup>136</sup> Ustanovení § 317 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

doby (např. smluvně vyloučit výkon práce v noci, přesčas či v sobotu nebo neděli).<sup>137</sup>

### 4.3. Odměňování vzdáleného zaměstnance

Obdobně jako u zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele, přísluší zaměstnanci za vykonanou práci mimo pracoviště zaměstnavatele mzda, plat nebo odměna (dle pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, mzda, plat a odměna společně dále jen „mzda“). Zaměstnavatel je povinen zaměstnance za jím odvedenou práci odměnit, přičemž výše mzdy se řídí obecnou právní úpravou. Již od roku 2007 neplatí speciální právní úprava obsažená v ustanovení § 4 nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, kterým se u domácích zaměstnanců stanovilo, že za odpracovanou hodinu se považuje odevzdaná hodina práce, a to podle spotřeby práce určené normou zaměstnavatele. Lze-li vykonanou práci zaměstnance normovat, lze stále takovou úpravu smluvně sjednat. Smluvní modifikace odměňování vzdáleného zaměstnance je možná třeba kvůli snížené pravomoci zaměstnavatele ke kontrole odvedené práce zaměstnancem.<sup>138</sup>

Ustanovení § 317 Zákoníku práce nepřevzalo úpravu, která stanovila, že vzdálenému zaměstnanci: „*Mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.*“<sup>139</sup> V předchozí větě zmíněné tak bude nadále platit pouze za situace, kdy vzdálený zaměstnanec nebude práci konat ve svátek či nebude vykonávat práci přesčas (nebude mu práce na tuto dobu rozvrhována zaměstnavatelem, či si ji nebude rozvrhovat na tuto dobu sám zaměstnanec).<sup>140</sup> Dohoda o práci na dálku totiž může obsahovat dobu, ve které nesmí vzdálený zaměstnanec práci vykonávat (např. vzdálený zaměstnanec nesmí vykonávat práci v noci, tj. v době od 22 hod. do 6 hod., o víkendu, ve svátcích atd.). Obdobná úprava se vztahuje i na ostatní Zákoníkem práce stanovené příplatky (příplatek za práci v sobotu a neděli, či v noci).

<sup>137</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1409–1411, marg. č. 20.

<sup>138</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1409–1411, marg. č. 20.

<sup>139</sup> Ustanovení § 317 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění před transpoziční novelou.

<sup>140</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1409–1411, marg. č. 20.



Zaměstnavatel i vzdálenému zaměstnanci musí příplatky vyplácet (nebo poskytnout náhradní volno), pokud vzdálenému zaměstnanci na něj vznikne nárok.

Rozvrhuje-li si zaměstnanec při práci na dálku pracovní dobu sám, použije se: „*Pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.*“<sup>141</sup>

#### **4.4. Prostoje a přerušení práce vzdáleného zaměstnance způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy**

Jak již bylo uvedeno v části věnující se rozvrhování pracovní doby při práci na dálku, rozvrhuje-li si vzdálený zaměstnanec pracovní dobu sám dle podmínek sjednaných v dohodě o práci na dálku, nepoužije se právní úprava prostoje a přerušení práce, jenž způsobí nepříznivé povětrnostní vlivy.<sup>142</sup>

Překážkou v práci na straně zaměstnavatele dochází k porušení závazku zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci, na jehož straně žádná překážka není, tj. je schopen práci normálně konat, sjednanou práci. Zaměstnanci za tuto dobu, kdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele nemohl práci konat, náleží náhrada mzdy. U „kvalifikovaných“ překážek v práci na straně zaměstnavatele, u nichž je nemohl zaměstnavatel nějakým způsobem vyloučit, není stanovena povinnost hradit náhradu mzdy ve výši 100 %, ale povinnost je nižší.<sup>143</sup>

Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy dle ustanovení § 207 Zákoníku práce se řadí do „kvalifikovaných“ překážek v práci na straně zaměstnavatele, u nichž je povinnost k náhradě mzdy nebo platu stanovena Zákoníkem práce v nižší výši než 100 %, a to konkrétně u prostoje náhrada mzdy nejméně ve výši 80 % a při přerušení práce, kterou způsobí nepříznivé povětrnostní vlivy, náhrada ve výši nejméně 60 %, přičemž se vždy

<sup>141</sup> Ustanovení § 317 odst. 4 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>142</sup> Ustanovení § 317 odst. 4 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>143</sup> PICHR, Jan, Bělina, Miroslav a kol. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?*. EPRAVO.CZ. Ze dne 20.3.2020. ID 110851. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.

jedná o náhradu průměrného výdělku dotčeného zaměstnance.<sup>144</sup> Na vzdáleného zaměstnance, který si sám rozvrhuje pracovní dobu, se dle ustanovení § 317 odst. 4 písm. a) Zákoníku práce dané ustanovení nevztahuje a náhrada mzdy mu nenáleží.<sup>145</sup> Opomine-li zaměstnavatel vzdálenému zaměstnanci, který si sám rozvrhuje pracovní dobu, např. dodat potřebné materiály k výkonu práce, může si tento vzdálený zaměstnanec pracovní dobu rozvrhnout tak, že si ji odloží na čas pozdější, až dané materiály bude mít od zaměstnavatele k dispozici.<sup>146</sup>

---

<sup>144</sup> Ustanovení § 207 písm. a) a b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>145</sup> Ustanovení § 317 odst. 4 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>146</sup> DANDOVÁ, Eva. Práce doma z pohledu BOZP. In: *BOZPinfo.cz* [online]. 24.9.2007 [cit. 25.3.2024]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/prace-doma-z-pohledu-bozp>.

## **5. Praktické problémy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele**

Práce na dálku může zejména pro zaměstnance, kteří jsou rodiče s malými dětmi, představovat významnou úsporu času, neboť nemusí cestovat na pracoviště zaměstnavatele, kdy takto ušporený čas mohou věnovat právě svým dětem či jiným rodinným a osobním potřebám. Snaha o sladění pracovního a osobního života zaměstnanců cílí na zvýšení spokojenosti zaměstnanců, která se může kladně promítnout také do jejich pracovní produktivity. Vykonává-li zaměstnanec práci na dálku ze svého bydliště, přináší to také mnohdy nemalé úspory ve vztahu k cestovním nákladům, jež by zaměstnanec běžně vynaložil při cestě na pracoviště zaměstnavatele (např. úspora na jízdném, pohonných hmotách, parkovném, opotřebení vlastního automobilu apod.).

Pracovněprávní vztah zaměstnavatele a vzdálených zaměstnanců se řídí Zákoníkem práce, proto se na ně uplatní v zásadě shodná ustanovení jako na běžné zaměstnance, kteří vykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele, což však v některých případech může způsobit problémy. Vedle nesporných výhod, které práce mimo pracoviště zaměstnavatele může přinášet, tak nelze opomenout ani negativa, která tento distanční způsob výkonu práce přináší. Z pohledu zaměstnance se nepochybně jedná o ztrátu či minimálně omezení sociálního kontaktu, a to nejen s ostatními zaměstnanci, ale také např. s klienty zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele může negativní aspekt představovat omezení kontroly nad prací zaměstnance (rozebráno již v části 4. této práce), a zejména BOZP. Tato část práce proto bude zaměřena na vymezení některých problematických institutů, které dopadají také na vzdálené zaměstnance, jež vykonávají práci distančním způsobem.

## 5.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci mimo pracoviště zaměstnavatele

Otázka BOZP se jeví jako jednou z nejproblematictějších. Mnozí zaměstnavatelé právě z tohoto důvodu nevyužívají práci na dálku pro své zaměstnance častěji. Nová právní úprava v Zákoníku práce se problematikou BOZP při výkonu práce na dálku nezabývá a nikterak neřeší na rozdíl od např. nákladů vzniklých v souvislosti s výkonem práce na dálku. Novela Zákoníku práce tak pouze převzala předešlou právní úpravu a zaměstnavatel tedy v zásadě i nadále odpovídá za BOZP u zaměstnanců vykonávajících práci na dálku a na pracovišti zaměstnavatele ve shodném rozsahu, když se na vzdálené zaměstnance v plném rozsahu vztahují ustanovení § 101 a následující Zákoníku práce.<sup>147</sup> Nelze však popřít, že zaměstnavatel má na svém pracovišti, které je v jeho dispozici, výrazně širší možnosti kontroly a zajištění BOZP pro své zaměstnance, než je tomu v případě práce na dálku, která, jak se dá předpokládat, bude v převládajících případech vykonávána z bydliště daného zaměstnance. Oblast BOZP je v českém právním řádu regulována značným množstvím právních předpisů. Pojem bezpečnost a ochrana zdraví při práci není výslovně zakotvena v českém ústavním pořádku, ačkoli v rámci usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních lidských práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky (dále jen „Listina základních práv a svobod“), můžeme nalézt několik článků, které se BOZP přímo dotýkají. Bude se jednat zejména o čl. 28 a 31 Listiny základních práv a svobod, jež upravují právo na spravedlivou odměnu a právo každého na ochranu jeho zdraví a uspokojivé pracovní podmínky.<sup>148</sup>

Je-li práce na dálku vykonávána z bydliště zaměstnance, je nutné upozornit v souvislosti s případnou kontrolou pracovních podmínek právě v bydlišti zaměstnance na ochranu nedotknutelnosti obydlí zakotvenou v čl. 12 Listiny základních práv a svobod. Ustanovení čl. 12 odst. 1 Listiny základních práv a svobod stanoví, že do obydlí není dovoleno vstoupit bez souhlasu osoby, která v něm bydlí, v dané situaci tedy bez souhlasu zaměstnance, který vykonává

---

<sup>147</sup> HOMFRAY, Šárka. *Práce na dálku v roce 2024*. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer). LIT325035CZ. FDUB., rok: 2024, číslo: 1, na straně 15.

<sup>148</sup> Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 436-451.

práci na dálku ze svého bydliště. Ke vstupu do obydlí zaměstnance proto zaměstnavatel potřebuje jeho souhlas.<sup>149</sup>

V souvislosti s transpoziční novelou Zákoníku práce došlo ke změně dalších zákonů, kdy jedním z dotčených zákonů byl také zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Změna se týká konkrétně jeho ustanovení § 7 odst. 1 písm. i), které umožňuje inspektorovi: „*Vstupovat se souhlasem zaměstnance a jiných dotčených osob, které v daném místě žijí, do jiných míst, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku nebo služba z jiného místa.*”<sup>150</sup>

Problematika BOZP se týká také ergonomie pracoviště, resp. bydliště zaměstnance či jiného dohodnutého místa, neboť i v této oblasti platí shodná pravidla pro zaměstnance vykonávající práci na dálku a na pracovišti zaměstnavatele.<sup>151</sup> U kancelářských prací tak bude důležitý vhodný pracovní stůl s příslušnými parametry, zejména výškou a šířkou pro zajištění optimální vzdálenosti počítačového monitoru od očí, či vhodná kancelářská židle. Bude-li zaměstnanec v souvislosti s prací na dálku muset pořídit nové vybavení, které bude splňovat předepsané náležitosti, jedná se o náklady, které by měl zaměstnanec uhradit zaměstnavatel, a to v prokazatelné výši.<sup>152</sup>

“*Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*”<sup>153</sup> Zaměstnanec je také dle ustanovení § 106 odst. 4 Zákoníku práce povinen “*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>154</sup> Při práci z jiného místa by měl zaměstnavatel z hlediska BOZP klást zvýšený důraz na

---

<sup>149</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních lidských práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

<sup>150</sup> Ustanovení § 7 odst. 1 písm. i) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>151</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Metodika řízení práce prováděné formou home office: Výzkumný ústav bezpečnosti práce*, v. v. i. [online]. Praha, 2017 [cit. 12.3.2024]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf).

<sup>152</sup> HOMFRAY, Šárka. *Práce na dálku v roce 2024*. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer). LIT325035CZ. FDUB., rok: 2024, číslo: 1, na straně 15.

<sup>153</sup> Ustanovení § 106 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>154</sup> Ustanovení § 106 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

pravidelné školení svých zaměstnanců. Ustanovení § 103 odst. 2 Zákonníku práce proto ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit školení v oblasti BOZP pro všechny své zaměstnance, a to bez rozdílu, kde práci vykonávají. Naopak zaměstnanec je podle ustanovení § 106 odst. 4 Zákonníku práce povinen účastnit se těchto školení, a to i za předpokladu, že vykonává práci na dálku, přičemž školení se konají na pracovišti zaměstnavatele, či jiných zaměstnavatelem určených místech (školení BOZP se mohou uskutečnit také on-line).<sup>155</sup>

Souhlas a úpravu podmínek vstupu je vhodné sjednat přímo v dohodě o práci na dálku.<sup>156</sup> Kontrola dodržování předpisů a pokynů (myslí se jak zákonné, tak vnitřní) k problematice BOZP je jednou z podstatných podmínek bez které se zaměstnavatel nemůže zprostit své případné odpovědnosti a povinnosti nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím, a to v situaci, kdy si zaměstnanec pracovní úraz způsobil svým porušením předpisů či pokynů k BOZP.<sup>157</sup>

---

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

<sup>156</sup> HOMFRAY, Šárka. *Práce na dálku v roce 2024*. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer). LIT325035CZ. FDUB., rok: 2024, číslo: 1, na straně 15.

<sup>157</sup> SKÁLOVÁ, Monika, HANZAL, Vojtěch. *K liberaci zaměstnavatele k náhradě škody či újmy pramenící z pracovního úrazu*. EPRAVO.CZ-Sbírka zákonů, judikatura, právo (online). 26.6.2023. [cit. 15.3.2024]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-liberaci-zamestnavatele-k-nahrade-skody-ci-ujmy-pramenici-z-pracovniho-urazu-116539.html>.

### 5.1.1. Pracovní úraz

Pojem pracovní úraz pak vykládá ustanovení § 271k Zákoníku práce jako I) *“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>158</sup> a II) pracovním úrazem je také úraz, jež utrpěl zaměstnanec v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Za pracovní úraz se pak nepovažuje úraz, který se přihodil zaměstnanci po cestě do nebo ze zaměstnání.<sup>159</sup>

Zaměstnanec má podle ustanovení § 106 odst. 4 písm. h) Zákoníku práce oznamovací povinnost, když musí bezodkladně oznámit svůj pracovní úraz, a to svému bezprostředně nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Nedovolí-li zdravotní stav zaměstnance pracovní úraz oznámit, měl by tak učinit místo zaměstnance jeho rodinný příslušník, popřípadě jiná osoba blízká. Při prokazování vzniku pracovního úrazu a uplatnění náhrady škody je na zaměstnanci, aby prokázal, že k pracovnímu úrazu došlo při plnění pracovních úkolů (při výkonu práce), že škoda zaměstnanci skutečně vznikla a její výši a uvést příčinnou souvislost (*kauzální nexus*) mezi škodnou událostí a samotným vznikem škody.<sup>160</sup>

Problematikou *kauzálního nexu* ve vztahu k pracovnímu úrazu se opakovaně zabýval Nejvyšší soud, a proto již máme ustálenou soudní judikaturu, která je řeší a rozebírá. Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích stanoví, že *„přímou souvislost utrpěného úrazu s plněním pracovních úkolů je třeba vždy posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.“*<sup>161</sup>

<sup>158</sup> Ustanovení § 271k odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>159</sup> Ustanovení § 271k zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>160</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Metodika řízení práce prováděné formou home office: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.* [online]. Praha, 2017 [cit. 12.3.2024]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf).

<sup>161</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000, ze dne 20.11.2001.

### 5.1.2. Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Odpovědnost zaměstnavatele za vznik pracovního úrazu, jak při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, tak také při výkonu práce mimo toto pracoviště, je odpovědnost objektivní, jsou-li proto naplněny všechny Zákoníkem práce předvídané předpoklady, zaměstnavatel odpovídá za vznik pracovního úrazu bez ohledu na jeho vlastní zavinění.<sup>162</sup> Ustanovení § 269 Zákoníku práce je koncipováno tak, že se zaměstnavatel odpovědnosti za pracovní úraz může zprostit, a to pokud prokáže existenci některého z liberačních důvodů a tím se současně zprostit zcela nebo z části povinnosti nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu.<sup>163</sup>

Mezi liberační důvody, které zcela zproští zaměstnavatele povinnosti nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou v důsledku pracovního úrazu, prokáže-li zaměstnavatel, že *„tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy“*<sup>164</sup>, jsou uvedeny v ustanovení § 270 odst. 1 Zákoníku práce a řadí se sem v první řadě zneužití návykových látek nebo opilost postiženého zaměstnance, kdy zaměstnavatel škodě nebo nemajetkové újmě nemohl zabránit, a za druhé, že postižený zaměstnanec zaviněně porušení buď právní, či ostatní předpisy nebo jiné pokyny sloužící k zajištění BOZP, avšak pouze za předpokladu, že jej zaměstnavatel s těmito předpisy či pokyny řádně seznámil a zaměstnavatel soustavně vyžadoval a kontroloval jejich znalost a dodržování.<sup>165</sup> Nejvyšší soud ve svém rozsudku, sp. zn. 21 Cdo 1590/2021, ze dne 24. 11. 2021, doplnil tyto podmínky, kdy uvedl, že *„podmínka, že „znalost a dodržování (pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) byly soustavně vyžadovány a kontrolovány“, samozřejmě neznamená, že je povinností zaměstnavatele v každém okamžiku kontrolovat, zda zaměstnanci neporušují příslušné pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nýbrž, opětovně podle konkrétních poměrů a podmínek zaměstnavatele a charakteru*

<sup>162</sup> DOUŠOVÁ, Jana. *Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů*. Právní prostor [online]. ATLAS CONSULTING spol. s.r.o. člen skupiny ATLAS GROUP. 21.9.2015 [cit. 15.3.2024]. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nekolik-poznamek-ke-zkracenemu-pracovnimu-uvazku-sdilenemu-zamestnani-a-praci-z-domu-z-pohledu-subjektu-pracovnepravnich-vztahu>.

<sup>163</sup> Ustanovení § 269 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>164</sup> Ustanovení § 270 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>165</sup> Jelínek, T. In: Valentová, K. a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 838.



(rizikovosti) zaměstnancem vykonávané práce, reálně vyhodnotit bezpečnostní rizika a tomu přizpůsobit kontrolní činnost tak, aby se tato rizika pokud možno eliminovala.“<sup>166</sup> Liberační důvody, jejichž prokázáním se zaměstnavatel zčásti zbaví povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zaměstnanci jsou uvedeny v ustanovení § 270 odst. 2 Zákoníku práce.<sup>167</sup>

Právě liberace zaměstnavatele z povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy zaměstnanci týkající se porušení předpisů nebo pokynů k zajištění BOZP, je častým důvodem pracovněprávních sporů. Nejvyšší soud ve výše uvedeném rozsudku, sp. zn. 21 Cdo 1590/2021, uvedl, že liberace zaměstnavatele přichází v úvahu pouze za předpokladu, že pokyn vztahující se k BOZP byl pro zaměstnance srozumitelný a současně bylo dodržování pokynu kontrolováno (s ohledem na konkrétní poměry postiženého zaměstnance). Aby zaměstnavatel některý z liberačních důvodů prokázal, musí na to být připraven již předem.<sup>168</sup>

Zaměstnavatel by proto měl vzdáleného zaměstnance vždy řádně seznámit s bezpečnostními předpisy či pokyny v oblasti BOZP a jejich znalost průběžně kontrolovat a dohlížet také na jejich dodržování prostřednictvím např. prohlídek místa výkonu práce na dálku. Důležitý je také relativně podrobný interní předpis zaměstnavatele, který bude obsahovat všechny pokyny k výkonu práce na dálku, tj. co vzdálený zaměstnanec může a nemůže činit v pracovní době, jak používat nástroje a pomůcky, či jak správně sedět u pracovního stolu a počítače.<sup>169</sup>

Obecně se může pozdávát, že riziko vzniku pracovního úrazu při výkonu práce na dálku je nižší než riziko vzniku pracovního úrazu při běžném výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, jelikož veřejnost má s pojmem práce na dálku (běžně laická veřejnost užívá pojem *home office*) spojené zejména administrativní kancelářské práce, u kterých se užívají základní kancelářské pomůcky (vykonávají se prostřednictvím výpočetní techniky). Je však důležité si uvědomit, že

---

<sup>166</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1590/2021, ze dne 24. 11. 2021.

<sup>167</sup> SKÁLOVÁ, Monika, HANZAL, Vojtěch. *K liberaci zaměstnavatele k náhradě škody či újmy pramenící z pracovního úrazu*. EPRAVO.CZ-Sbírka zákonů, judikatura, právo (online). 26.6.2023. [cit. 15.3.2024]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-liberaci-zamestnavatele-k-nahrade-skody-ci-ujmy-pramenici-z-pracovniho-urazu-116539.html>.

<sup>168</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1590/2021, ze dne 24. 11. 2021.

<sup>169</sup> SZUŤÁNYI, Roman, UHRINOVÁ, Adéla. *Praktické tipy ke správnému zavedení práce na dálku po novele zákoníku práce*. Právní prostor. Ze dne 28.9.2023 [cit. 25.03.2024] Převzato z CODEXIS®. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prakticke-tipy-ke-spravnemu-zavedeni-prace-na-dalku-po-novele-zakoniku-prace>.

ustanovení § 317 Zákonníku práce se vztahuje na všechny typy práce, u kterých to umožňují provozní důvody zaměstnavatele, může se proto jednat o práci technickou, řemeslnou, mechanickou atd., kde je riziko vzniku pracovního úrazu stejné, jako je tomu při výkonu této práce na pracovišti zaměstnavatele.<sup>170</sup>

## 5.2. Ochrana dat při výkonu práce na dálku

Při práci na dálku by vedle BOZP měla být dostatečně zajištěna také ochrana dat, kterou v případě využívání telekomunikační technologie a elektronického způsobu komunikace mezi vzdáleným zaměstnancem a zaměstnavatelem nelze podcenit. Jsou-li při práci na dálku používány zejména telekomunikační technologie (počítače, notebooky apod.), je mnohdy zapotřebí pro vzdáleného zaměstnance zřídit vzdálený přístup do informačních systémů zaměstnavatele, a to třeba přístup k elektronické poště, „intranetu“, přístup do souborového úložiště, či k některým dalším aplikacím, které zaměstnavatel využívá, a které zaměstnanec při výkonu své práce na dálku bude potřebovat.<sup>171</sup>

Situace, kdy data úmyslně zneužije či zcizí samotný vzdálený zaměstnanec je bezpředmětná, neboť by tak mohl učinit přímo na pracovišti zaměstnavatele a nemusel by tak činit pouze při výkonu práce na dálku z jiného místa, v obou případech by měl k datům stejný přístup, a tedy obdobnou možnost, jak data využít v neprospěch zaměstnavatele.<sup>172</sup>

Potencionální riziko v souvislosti s ochranou dat při výkonu práce na dálku proto představuje možné nedbalostní jednání zaměstnance, při kterém by zaměstnanec ponechal důležitá data zaměstnavatele (např. přístupová hesla, identifikační údaje klientů, *know-how*) bez dozoru přístupné třetím osobám, či by nesprávně likvidoval a skartoval listiny obsahující citlivá data a informace. Dřívější úprava umožňovala výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele takřka odkudkoliv, a to jak z volně přístupných míst, jako jsou kavárny, parky, či

---

<sup>170</sup> Srov. SENČÍK, Josef a NECHVÁTAL, Marek. Metodika řízení práce prováděné formou home office. In: mpsv.cz [online]. [cit. 3.3.2024]. 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).

<sup>171</sup> ČERMÁK, Miroslav. *Rizika práce z domova*. In: Cleverandsmart.cz [online]. 17.1.2009. 4.7.2009 [cit. 13.3.2024]. Dostupné z: <https://www.cleverandsmart.cz/rizika-prace-z-domova/>.

<sup>172</sup> ČERMÁK, Miroslav. *Rizika práce z domova*. In: Cleverandsmart.cz [online]. 17.1.2009. 4.7.2009 [cit. 13.3.2024]. Dostupné z: <https://www.cleverandsmart.cz/rizika-prace-z-domova/>.

knihovny, kde bylo potřeba věnovat značnou pozornost a obezřetnost vůči třetím osobám. Úprava Zákoníku práce po transpoziční novele sice nadále umožňuje, aby vzdálený zaměstnanec konal práci na dálku v zásadě z libovolného místa, ale musí se na něm se zaměstnavatelem dohodnout a ten tak má významný vliv na určení místa, ze kterého bude zaměstnanec práci na dálku fakticky vykonávána. I přesto, že již vhodně zvoleným místem výkonu práce na dálku může dojít k eliminaci rizika ze strany třetích osoby, které k datům budou mít potencionální přístup, je vhodné dbát na zvýšenou opatrnost a zajistit, aby data byla zabezpečena hesly, případně nastavit dvoufázovou autentizaci.<sup>173</sup> Na telekomunikačních zařízeních, která bude vzdálený zaměstnanec při práci využívat, by měla být používána antivirová ochrana. Pracuje-li zaměstnanec s daty, u kterých je potřeba zvýšené opatrnosti, je možné stanovit v dohodě o práci na dálku oboustrannou povinnost zaměstnavatele a zaměstnance, a to ze strany zaměstnavatele zabezpečit ochranu dat a údajů zpracovávaných zaměstnancem dálkovým přenosem a na druhou stranu povinnost vzdáleného zaměstnance počínat si obezřetně a chránit data a údaje při výkonu práce na dálku a nepředávat tyto data a údaje třetím osobám.<sup>174</sup> Ochranu dat při výkonu práce na dálku je možné upravit také prostřednictvím vnitřního předpisu zaměstnavatele.

### 5.3. Co právní úprava ani po novele Zákoníku práce neřeší

Právní úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele obsažená v ustanovení § 317 Zákoníku práce účinná před transpoziční novelou byla zjevně nedostatečná. Odborníci a zaměstnavatelé proto dlouhou dobu požadovali po zákonodárci podrobnější úpravu. Právě novela Zákoníku práce tento nedostatek měla napravit a měla přinést pro všechny zúčastněné strany pracovněprávního vztahu, v němž zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, jasnější a obsáhlejší právní úpravu. Pojem práce na dálku, jak již v této práci bylo uvedeno, je pojem, který novela Zákoníku práce zavádí nově.

---

<sup>173</sup> ČERMÁK, Miroslav. Rizika práce z domova - pokračování. In: Cleverandsmart.cz [online]. 18.1.2009. 4.7.2009 [cit. 13.3.2024]. Dostupné z: <https://www.cleverandsmart.cz/rizika-prace-z-domova-2/>.

<sup>174</sup> DANDOVÁ, Eva, KUBÁLKOVÁ, Petra a SOKAČOVÁ, Linda. *Práce z domova: Praktická příručka k zavádění práce z domova jako nástroje sladování rodiny a práce* [online]. Čelákovice: Rodinné centrum Routa, listopad 2013 [cit. 13.3.2024]. Dostupné z: [https://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina\\_a\\_prace/prace\\_zdomova\\_final\\_web.pdf](https://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/prace_zdomova_final_web.pdf).

Naopak ve společnosti již zažitý pojem *home office* novela nezná a nepoužívá. Užití tohoto pojmu se jeví jako vhodnější, neboť lépe vystihuje možnost zaměstnance a zaměstnavatele dohodnout se takřka na jakémkoliv místě, z něhož zaměstnanec bude práci na dálku vykonávat, a také se jedná o pojem, z něhož je i laické veřejnosti patrné, co daný pojem znamená a co upravuje.<sup>175</sup>

Ani nové znění ustanovení § 317 Zákoníku práce však např. nepřináší zcela vyčerpávající právní úpravu, která by upravovala všechny důležité a stěžejní aspekty práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Jak již bylo naznačeno výše v této práci, novela například neposkytuje speciální úpravu BOZP ve vztahu ke vzdáleným zaměstnancům.

Na uzavření dohody o práci na dálku není právní nárok, a to ani na případné písemné odůvodnění jejího neuzavření, nejedná-li se o skupinu „chráněných zaměstnanců“ (ustanovení § 241a Zákoníku práce), či není nárok pro zaměstnance stanoven např. ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, kolektivní smlouvě nebo pracovní smlouvě. Zaměstnavatel však, i když nemusí písemně odůvodňovat odmítnutí k umožnění práce na dálku, měl by v této otázce zachovávat a dodržovat korektiv zákazu diskriminace a rovného zacházení se všemi svými zaměstnanci (ustanovení § 16 Zákoníku práce). V kontextu rovného zacházení a zákazu diskriminace může být proto otázka o absenci nároku na uzavření dohody pro zaměstnavatele v některých případech problematická. Umožní-li proto zaměstnavatel některým ze svých zaměstnanců práci na dálku na základě jejich žádosti, měl by to následně zohlednit i u dalších zaměstnanců, neboť u případného odůvodnění zamítnutí žádosti (u „skupiny chráněných zaměstnanců“) jiného zaměstnance by musel zdůvodnit, proč dané žádosti nelze vyhovět, když u jiného zaměstnance byla práce na dálku na základě jeho žádosti umožněna.<sup>176</sup>

---

<sup>175</sup> Prunner, Petr. *Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. Právní rozhledy*. C. H. Beck. PR 4/2023 str. 141.

<sup>176</sup> Prunner, Petr. *Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. Právní rozhledy*. C. H. Beck. PR 4/2023 str. 141.

V kontextu nové právní úpravy je také otázkou, jak by byla řešena situace, kdy zaměstnavatel žádosti zaměstnance o uzavření dohody o práci na dálku fakticky vyhoví, avšak následně se smluvní strany nedohodnou na podmínkách samotné dohody, a tedy dohoda uzavřena nebude. Tento postup by zaměstnavatelé mohli zneužívat, protože žádosti zaměstnance vyhoví, čímž se vyhnou povinnosti písemně odůvodnit odmítnutí žádosti, ale na druhou stranu obsah dohody o práci na dálku stanoví tak, že budou pro zaměstnance značně nevýhodná, a ten tak dohodu odmítne podepsat a uzavřít. Protože dle ustanovení § 317 odst. 2 Zákonníku práce je možné dohodu o práci na dálku jednostranně písemně rozvázat (shodně jako samotná dohoda musí být výpověď taktéž písemná), a to i bez uvedení důvodů s výpovědní lhůtou patnácti dní, není-li to výslovně dohodou vyloučeno<sup>177</sup>, mohla by obdobná situace nastat také v případě, že zaměstnavatel žádosti zaměstnance na uzavření dohody o práci na dálku vyhoví, dohodu smluvní strany následně uzavřou, avšak neprodleně zaměstnavatel dohodu bez uvedení důvodů vypoví. Jak už bylo uvedeno výše, Zákonník práce na rozdíl od povinnosti zaměstnavatele písemně odůvodnit zamítavé stanovisko k žádosti o uzavření dohody, již nestanoví, že zaměstnavatel musí zdůvodňovat případnou výpověď, když dohodu může jednostranně vypovědět i bez uvedení důvodů. Za předpokladu, že dle ustanovení § 241a Zákonníku práce je zaměstnavatel povinen případné odmítnutí žádosti zaměstnance o výkon práce na dálku písemně odůvodnit, jeví se jednostranná výpověď dohody o práci na dálku bez uvedení důvodu jako možnost pro zaměstnavatele, jak se této povinnosti zcela vyhnout.<sup>178</sup>

---

<sup>177</sup> Ustanovení § 317 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>178</sup> Prunner, Petr. *Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. Právní rozhledy*. C. H. Beck. PR 4/2023 str. 141.

## 6. Srovnání české právní úpravy s právní úpravou obsaženou ve slovenském zákoníku práce

V této kapitole bude porovnána úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele obsažena v českém Zákoníku práce s úpravou obsaženou ve slovenském zákonu č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov (dále jen „slovenský zákoník práce“), a to konkrétně slovenským zákoníkem práce ve znění účinném ode dne 1.3.2024.

Jak už bylo uvedeno, slovenský zákoník práce užívá pojmy domácká práce a telepráca, proto budou v této části ve vztahu ke slovenskému zákoníku práce užívány právě tyto pojmy, zatímco ve vztahu k českému Zákoníku práce bude užíván pojem práce na dálku.

### 6.1. Slovenská právní úprava domácké práce a telepráce

Ustanovení § 52 odst. 1 slovenského zákoníku práce stanoví, že pokud je práce, která může být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, vykonávána z domácnosti zaměstnance, a to v rozsahu týdenní pracovní doby nebo její části, jedná se o domáckou práci (*home working*), nebo telepráci (*teleworking*), kterou se rozumí výkon práce s použitím informačních technologií, u níž pravidelně dochází k přenosu dat na dálku.<sup>179</sup> Platí, že za domácnost zaměstnance se považuje místo dohodnuté se zaměstnavatelem k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele<sup>180</sup>, přičemž toto dohodnuté místo musí umožňovat povaha vykonávané práce.<sup>181</sup>

---

<sup>179</sup> Ustanovení § 52 odst. 1 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

<sup>180</sup> Ustanovení § 52 odst. 3 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

<sup>181</sup> Ustanovení § 52 odst. 5 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

Za domácí práci nebo telepráci se nepovažuje příležitostný výkon práce, nebo výkon práce z bydliště zaměstnance za mimořádných okolností a se souhlasem zaměstnavatele, nebo po dohodě s ním, a to i za předpokladu, že druh práce stanovený v pracovní smlouvě takový distanční výkon práce umožňuje.<sup>182</sup>

Stejně jako v případě práce na dálku obsažené v českém Zákoníku práce požaduje slovenský zákoník práce k výkonu domácí práce nebo telepráce dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem, avšak na rozdíl od české právní úpravy, má být tato dohoda obsažena v pracovní smlouvě. Dohoda může obsahovat také sjednaný rozsah domácí práce a telepráce, případně pokud zaměstnanec nemá konat práci pouze distančně, tak minimální rozsah výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele.<sup>183</sup> V dohodě bude také sjednáno, jakým způsobem bude práce rozvrhována, a to buď tak, že si zaměstnanec bude v rámci celého týdne rozvrhovat pracovní dobu sám, nebo bude práci vykonávat v pružném rozvržení pracovní doby.<sup>184</sup>

Dle ustanovení § 52 odst. 7 slovenského zákoníku práce, bude-li si zaměstnanec na základě dohody se zaměstnavatelem rozvrhovat pracovní dobu sám, aplikují se na jeho pracovní poměr se zaměstnavatelem výjimky vypočtené v tomto ustanovení, a to I) na jeho rozvržení se neuplatní ustanovení upravující rozvržení pracovní doby v týdnu, nepřetržitým denním odpočinku a nepřetržitým týdenním odpočinku, II) nedopadá na něho úprava prostoje (s výjimkou prostoje, za něž odpovídá zaměstnavatel), III) nepřisluší mu náhrada mzdy při důležitých osobních překážkách v práci (s výjimkou náhrady mzdy podle ustanovení § 141 odst. 2 písm. d) slovenského zákoníku práce), IV) nepřisluší mu mzda za práci přesčas, příplatek za práci o víkendu a svátek, či za práci v noci.<sup>185</sup>

---

<sup>182</sup> Ustanovení § 52 odst. 2 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

<sup>183</sup> Ustanovení § 52 odst. 5 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

<sup>184</sup> Ustanovení § 52 odst. 6 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

<sup>185</sup> Ustanovení § 52 odst. 7 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

Zaměstnavatele je povinen přijmout při domácí práci nebo telepráci jeho zaměstnanců minimálně následující I) zajistit a udržovat potřebné technické a programové vybavení k výkonu práce z bydliště zaměstnance, to neplatí, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na tom, že zaměstnanec bude používat vlastní technické a programové vybavení, II) zabezpečí ochranu údajů, III) uhradí prokazatelně zvýšené náklady zaměstnanec související s používáním vlastního nářadí, zařízení či předmětů, jenž mu vzniknou v souvislosti s výkonem domácí práce nebo telepráce, a to podle podmínek stanovených v ustanovení § 145 odst. 2 slovenského zákoníku práce, IV) informovat zaměstnance o veškerých omezeních souvisejících s používáním technického a programového vybavení, a to včetně případných následků za porušení těchto omezení, V) vytvoří podmínky pro odstranění případné izolace zaměstnance vykonávajícího domácí práci nebo telepráci od ostatních zaměstnanců (např. je-li to možné, mu umožní vstup na pracoviště zaměstnavatele za účelem kontaktu s ostatními zaměstnanci) a VI) nebude činit rozdíly při prohlubování kvalifikace svých zaměstnanců mezi zaměstnanci, jenž vykonávají domácí práci nebo telepráce a zaměstnanci, kteří vykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele.<sup>186</sup>

Zaměstnanec vykonávající práci distančním způsobem má naopak stanovenou povinnost bezodkladně informovat zaměstnavatele o případných problémech spojených s technickým a programovým vybavením a o výpadcích internetového připojení, či o jiných obdobných problémech, jež by mohly zapříčinit nemožnost výkonu domácí práce nebo telepráce.<sup>187</sup> Zaměstnanec, který vykonává domácí práci nebo telepráci, má právo během svého nepřetržitého denního odpočinku a týdenního nepřetržitého odpočinku, pokud v této době nevykonává pracovní pohotovost nebo práci přesčas, či v průběhu čerpání dovolené, nepoužívat pracovní prostředky, které mají sloužit k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí odmítnutí vykonat práci nebo splnit pokyn v situacích výše uvedených vyhodnotit jako nesplnění povinnosti ze strany zaměstnance.<sup>188</sup> Poslední odstavec ustanovení § 52 slovenského zákoníku práce pak cílí na zamezení jakékoliv formy zvýhodnění

---

<sup>186</sup> Ustanovení § 52 odst. 8 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

<sup>187</sup> Ustanovení § 52 odst. 9 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

<sup>188</sup> Ustanovení § 52 odst. 10 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.



či naopak omezení, ať již ve vztahu k zaměstnancům vykonávajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele, nebo zaměstnancům vykonávajícím práci na pracovišti zaměstnavatele, když by zaměstnavatel měl ke všem zaměstnancům bez ohledu na místo výkonu práce přistupovat obdobně.

Mezi povinnosti zaměstnavatele tedy patří také povinnost uhradit prokazatelně zvýšené náklady zaměstnanec související s používáním vlastního náradí, zařízení či dalších předmětů při výkonu domácké práce nebo telepráce, je-li tak činěno se souhlasem zaměstnavatele, a to podle podmínek stanovených v ustanovení § 145 odst. 2 slovenského zákoníku práce. Při náhradě nákladů zaměstnance se bude vycházet z podmínek dohodnutých v kolektivní nebo pracovní smlouvě.<sup>189</sup>

## **6.2. Rozdíly mezi českou a slovenskou právní úpravou a shodné prvky v nich**

Jak už z předchozích odstavců vyplývá, slovenská právní úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele obsažená ve slovenském zákoníku práce je obširnější a dá se říci i modernější než právní úprava česká, a to i po novele Zákoníku práce, když například slovenský zákoník práce definuje jednotlivé formy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Naopak stejně jako v českém Zákoníku práce i zde absentuje komplexní úprava BOZP při distančním způsobu výkonu práce. Právě problematika BOZP a její nedostatečné právní zakotvení je jedním z problémů české, ale také slovenské, právní úpravy.

Český Zákoník práce neobsahuje povinnost zaměstnavatele zajistit, aby vzdáleným zaměstnancům nebyl odepřen sociální kontakt s dalšími zaměstnanci zaměstnavatele, a to ačkoliv při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele může hrozit určitá izolace vzdálených zaměstnanců, kteří práci z jiného místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele vykonávají. Na rozdíl od českého Zákoníku práce slovenský zákoník práce ve svém ustanovení § 52 odst. 8 tuto povinnost zaměstnavatele zakotvuje, když zaměstnavateli ukládá povinnost, aby vytvořil podmínky pro odstranění izolace vzdálených zaměstnanců od jeho

---

<sup>189</sup> Ustanovení § 145 odst. 2 zákona č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, v znění neskorších predpisov.

ostatních zaměstnanců (např. umožněním přístupu vzdáleného zaměstnance na pracoviště, kde ostatní zaměstnanci práci běžně vykonávají).<sup>190</sup>

Další problematika, která v českém Zákoníku práce na rozdíl od slovenského zákoníku práce absentuje, je problematika zabezpečení ochrany údajů, které vzdálený zaměstnanec při výkonu práce užívá či s nimi určitým způsobem nakládá. Přitom, v případě využívání telekomunikačních technologií a elektronického způsobu komunikace mezi vzdáleným zaměstnancem a zaměstnavatelem nelze ani tuto problematiku podceňovat.

---

<sup>190</sup> Ustanovení § 52 odst. 8 zákona č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, v znení neskorších predpisov.

## Závěr

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele není v českém právním řádu žádným novým institutem, avšak v roce 2023 doznal tento institut distančního způsobu výkonu práce několika významných změn. Rozvoj moderních technologií, který umožnil rozšíření výkonu práce mimo běžné pracoviště zaměstnavatele, stále rostoucí obliba atypických pracovněprávních vztahů, a to jak u zaměstnanců, tak také zaměstnavatelů, jakož povinnost České republiky implementovat směrnice Evropského parlamentu a Rady, předznamenala významnou novelu Zákoníku práce, která se dotkla také právní úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, jejíž těžiště lze nalézt v ustanovení § 317 Zákoníku práce.

Tato bakalářská práce měla za cíl seznámit čtenáře s novou právní úpravou výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, resp. dle nové legislativní zkratky, kterou zákonodárce v transpoziční novele zvolil, s prací na dálku. Druhým cílem této práce bylo upozornit na některé nedostatky nové právní úpravy a zhodnotit významné rozdíly právní úpravy, která dopadá na pracovněprávní vztah zaměstnance, jenž vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele a na běžného zaměstnance, který vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele.

S ohledem na cíle práce byla také zvolena systematika této práce, kdy v úvodní části jsou vymezeny základní pojmy, které se pojí s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to pojmy jako *homeworking* a *teleworking*, stejně jako vymezení samotného pojmu, který je již obsažen v názvu bakalářské práce, pracoviště zaměstnavatele. Druhá část práce zmiňuje nejdůležitější prameny právní úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to na úrovni mezinárodní a evropské, a taktéž na úrovni EU. V této části práce je věnována taktéž pozornost směrnicím 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 a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, jejichž implementace byla stěžejním důvodem novely Zákoníku práce, a tedy také novely výkonu práce na dálku. Stěžejní část práce, která se věnuje platné právní úpravě institutu distančního způsobu výkonu práce, je obsažena v části

třetí, ve které je rozebrána jednak povinnost uzavření písemné dohody o práci na dálku mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jakož i obsah skutečností, které by dohoda měla minimálně obsahovat, dále je v ní vyhodnoceno, zda alespoň někteří zaměstnanci mají právní nárok na uzavření této dohody o práci na dálku, jaké nároky na náhradu zvýšených nákladů zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele vznikají, a prostor je také věnován institutu výkonu služby z jiného místa, jež se týká státních zaměstnanců ve služebním poměru. Na třetí část práce obsahově navazují části čtvrté a páté, které vycházejí z platné právní úpravy a podrobují ji kritickému zhodnocení, když poukazují na rozdíly, které se dotýkají pracovněprávního vztahu zaměstnance, který běžně pracuje na pracovišti zaměstnavatele, a vzdáleného zaměstnance, který vykonává práci distančním způsobem. Pokud zaměstnanec vykonává práci distančním způsobem mimo pracoviště zaměstnavatele, vztahují se na něho některá zvláštní ustanovení Zákoníku práce, přičemž rozvrhuje-li si vzdálený zaměstnanec pracovní dobu sám dle podmínek sjednaných v dohodě o práci na dálku, nepoužije se na něho např. právní úprava prostoje a přerušování práce, jenž způsobí nepříznivé povětrnostní vlivy. Protože výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele s sebou přináší, a to nejen pro zaměstnavatele, ale také vzdáleného zaměstnance, celou řadu praktických problémů, bude v těchto částech poukázáno také na některé praktické problémy, jež se výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele týkají. Jako jeden z nejdůležitějších problémů, který se práce mimo pracoviště zaměstnavatele dotýká a který je transpoziční novelou Zákoníku práce opomenut, je právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci na dálku. Problematické se v této souvislosti jeví, že povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví vzdáleného zaměstnance a jeho případná odpovědnost za vzniklý pracovní úraz je shodná jako u běžných zaměstnanců na jeho pracovišti, a to i přes to, že zaměstnavatel nemá nad vzdáleným zaměstnancem konstantní dohled a k místu výkonu práce nemá žádné dispoziční oprávnění. Zaměstnavatel tak musí v zásadě spoléhat pouze na prohlídky prostor, kde vzdálený zaměstnanec bude práci na dálku vykonávat (bude-li jako místo sjednáno bydliště zaměstnance, musí se zaměstnavatel vypořádat také s ústavně zaručenou nedotknutelností obydlí). V závěru práce byla česká právní úprava srovnána s právní úpravou obsaženou ve slovenském zákoníku práce, přičemž bylo poukázáno také na některé důvody, proč se slovenská právní úprava oproti úpravě české jeví jako modernější.

Je nepochybné, že právě distanční způsob výkonu práce, kdy zaměstnanec nepracuje na běžném pracovišti zaměstnavatele, nýbrž vykonává práci z jiného předem v dohodě o práci na dálku dohodnutého místa, které může být takřka kdekoliv, bude do budoucna stále častěji využíván, a to ať jako forma určitého pracovního benefitu, nebo z důvodu nedostatku pracovního prostoru na pracovišti zaměstnavatele. Rozvoji práce na dálku svědčí také rozvoj moderních technologií, který si také postupně začíná razit cestu do stále spíše konzervativního českého pracovního práva.

## Zdroje

### Knižní zdroje a kvalifikační práce

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2023, 1688 s. ISBN 978-80-7400-951-8.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019. 1536 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 213.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017. 790 s. ISBN 978-80-7400-667-8,
- DANĚK, Martin. *Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.* Praha, 2020. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce JUDr. Jan
- HOLOTOVÁ, Tereza. *Home office – výhody a nevýhody práce na dálku.* Plzeň, 2023. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra veřejné správy. Vedoucí práce Bc. Et Mgr. Ilona Kostadinovová.
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo. 4. aktualizované vydání.* Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2023, 595 s. ISBN 978-80-7380-915-7.
- PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář. 2. vydání (2. aktualizace).* Praha: C. H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-747-7.
- PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law.* Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 624 s. ISBN 978-80-7400-588-6.
- PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?.* Praha: Wolters Kluwer, 2015. 335 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

- PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5.
- PICHRT, Jan. *K jednotlivým druhům pracovních poměrů*. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- SOVÍKOVÁ, Andrea. *Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele*. Praha, 2019. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce JUDr. Miroslav Bělina, CSc.
- VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 1210 s. ISBN 978-80-7400-889-4.

### Internetové zdroje a odborné články

- BERNARD, Radovan a MALACHOVÁ, Alena. *Právní úprava práce z domova - home office*. In: *Kariera.ihned.cz* [online]. 26.3.2012. 28.8.2012 [cit. 24.2.2024]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-55151600-pravni-uprava-prace-z-domova-home-office>.
- ČERMÁK, Miroslav. *Rizika práce z domova*. In: *Cleverandsmart.cz* [online]. 17.1.2009. 4.7.2009 [cit. 13.3.2024]. Dostupné z: <https://www.cleverandsmart.cz/rizika-prace-z-domova/>.
- ČERMÁKOVÁ, Lenka. VLACHOVÁ, Ilona. *Analýza institutu výkonu služby/práce z jiného místa/home office 2.0: dotazníkové šetření zkušeností představených s plošným využíváním výkonu služby/práce z jiného místa (tzv. home office)*. Ministerstvo dopravy ČR. Materiál byl zpracován v rámci projektu „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity Ministerstva dopravy“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_028/0006289, který byl financován z Operačního programu Zaměstnanost. Dostupný na: [https://www.mdcrcz.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Sladovani-pracovniho-a-rodinneho-zivota/HO\\_MD\\_analyza\\_.pdf.aspx?lang=cs-CZ](https://www.mdcrcz.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Sladovani-pracovniho-a-rodinneho-zivota/HO_MD_analyza_.pdf.aspx?lang=cs-CZ).

- Česká správa sociálního zabezpečení. *TELEWORK – EU*. Ze dne 15.6.2023 [cit. 20.2.2024]. Dostupné na: <https://www.cssz.cz/-/telework-eu>.
- DANDOVÁ, Eva, KUBÁLKOVÁ, Petra a SOKAČOVÁ, Linda. *Práce z domova: Praktická příručka k zavádění práce z domova jako nástroje sladování rodiny a práce* [online]. Čelákovice: Rodinné centrum Routa, listopad 2013 [cit. 13.3.2024]. Dostupné z: [https://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina\\_a\\_prace/prace\\_zdomova\\_final\\_web.pdf](https://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/prace_zdomova_final_web.pdf).
- DANDOVÁ, Eva. Práce doma z pohledu BOZP. In: *BOZPinfo.cz* [online]. 24.9.2007 [cit. 25.3.2024]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/prace-doma-z-pohledu-bozp>.
- Doporučení č. 184 o domácí práci přijaté na Generální konferenci Mezinárodní organizace práce v roce 1996. Dostupné na: <https://psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>.
- DOUŠOVÁ, Jana. *Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů*. Právní prostor [online]. ATLAS CONSULTING spol. s.r.o. člen skupiny ATLAS GROUP. 21.9.2015 [cit. 15.3.2024]. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nekolik-poznamek-ke-zkracenemu-pracovnimu-uvazku-sdilenemu-zamestnani-a-praci-z-domu-z-pohledu-subjektu-pracovnepravnich-vztahu>.
- EICHLEROVÁ, Simona. *Home office ve veřejné správě*. In: HRABCOVÁ, Dana. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2015 na téma Sladování pracovního a rodinného života [online]. 1. vydání. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity [cit. 5.3.2024]. 2016, s. 263-268. ISBN 978-80-210-8121-5. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/PracovniPravo2015.pdf>.
- Grundová Lucie, Krejčí Kateřina, Kvapil Miroslav, Maříková Marie, Vondráčková Eliška a Vrajíková Melinda, *Zákon o státní službě - judikatorní komentář*, CODEXIS publishing, 01.02.2022 [cit. 01.03.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.
- HABLOVIČ, J. *Home office - práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2021, roč. 67, č. 2, s. 37-47. ISSN: 0323-0619.



- HOMFRAY, Šárka. *Práce na dálku v roce 2024*. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer). LIT325035CZ. FDUB., rok: 2024, číslo: 1, na straně 15.
- Hůrka, P. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, J. – MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 77–78.
- JOUZA, Ladislav. *Významné změny v zákoníku práce – jaká nová pravidla platí pro práci na dálku a dohody?*. Bulletin advokacie. Česká advokátní komora, 2023, 22. 9. 2023, 10/2023, strana 9.
- KAHLE, Bohuslav. Pracovní doba a odměňování - dva atributy pracovního práva, které spolu souvisejí více než jiné. Pracovní právo 2009. In: *law.muni.cz* [online]. [cit. 28.3.2024]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2009/files/kahle.html>.
- MATEJKA, Ján. *Distanční výkon práce*. Právní rádce: měsíčník Hospodářských novin: měsíčník vydavatelství Economia. Praha: Economia, 2008, 8, 23-28. ISSN 1210-4817. s. 25.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Metodika řízení práce prováděné formou home office: Výzkumný ústav bezpečnosti práce*, v. v. i. [online]. Praha, 2017 [cit. 12.3.2024]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf).
- MIŠŮR, Peter. *Novela zákoníku práce, transponující unijní právní úpravu, nabyla účinnosti*. *Ius Focus*. C. H. Beck, 2023, 3. 10. 2023, IF 356/2023.
- MORÁVEK, J. *Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele*. *AUC Iuridica*, 2021, č. 2. s. 49-61. Dostupné na: [https://karolinum.cz/data/clanek/9101/Iurid\\_67\\_2\\_0049.pdf](https://karolinum.cz/data/clanek/9101/Iurid_67_2_0049.pdf).
- MORÁVEK, J. *Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele*. *AUC Iuridica*, 2021, č. 2. s. 51.
- ODROBINOVÁ, Veronika. GT Legal, advokátní kancelář a s.r.o. *Otázky a odpovědi - Práce na dálku*. ATLAS consulting spol. s r.o., CODEXIS®.
- OLEXA, Luděk. Teleworking - alternativní flexibilní forma zaměstnání. Bezpečnost a hygiena práce. 20.10.2020. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 25.2.2024]. ASPI ID: LIT37075CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

- PICHR, Jan, Bělina, Miroslav a kol. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?*. EPRAVO.CZ. Ze dne 20.3.2020. ID 110851. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.
- Provozník, Jan. *Nová pravidla pro sociální zabezpečení při přeshraniční práci na dálku*. Právní prostor [cit. 25.03.2024] Převzato z CODEXIS®. Dostupné na: <https://next.codexis.cz/literatura/LT139781?dokumentVyzraz=pr%C3%A1ce+nad%C3%A1lku&hash=match-0&citation=unit-8#unit-8>.
- Prunner, Petr. *Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší*. Právní rozhledy. C. H. Beck. PR 4/2023 str. 141.
- Rámcová dohoda o práci na dálku. UNICE The Voice of Business in Europe, UEAPME, CEEP, ETUC.16.7.2002 [cit. 20.2.2024]. Dostupné: [https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd\\_telework.pdf](https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf).
- SENČÍK, Josef a NECHVÁTAL, Marek. Metodika řízení práce prováděné formou home office. In:mpsv.cz [online]. [cit.3.3.2024]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf).
- SKÁLOVÁ, Monika, HANZAL, Vojtěch. *K liberaci zaměstnavatele k náhradě škody či újmy pramenící z pracovního úrazu*. EPRAVO.CZ-Sbírka zákonů, judikatura, právo (online). 26.6.2023. [cit. 15.3.2024]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-liberaci-zamestnavatele-k-nahrade-skody-ci-ujmy-pramenici-z-pracovniho-urazu-116539.html>.
- Sněmovní tisk č. 358/0. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. In psp.cz [online]. [cit. 28. 2. 2024] Dostupné z: <https://psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>.
- SZUŤÁNYI, Roman, UHRINOVÁ, Adéla. *Praktické tipy ke správnému zavedení práce na dálku po novele zákoníku práce*. Právní prostor. Ze dne 28.9.2023 [cit. 25.03.2024] Převzato z CODEXIS®. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prakticke-tipy-ke-spravnemu-zavedeni-prace-na-dalku-po-novele-zakoniku-prace>.
- Uhrinová, Adéla. *Homeoffice po novele zákoníku práce*. Wolters Kluwer ČR, a.s. Rok 2023. Práce a mzda 11/2023.

- VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. Praktická personalistika. 2015, č. 11-12, str. 10-16. ISSN 2336-5072.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Transpoziční novela zákoníku práce a změny souvisejících právních předpisů. Systém ASPI. Stav k 12.2.2024 do částky 27/2024 Sb. RA2309. LIT322124CZ.

### **Právní předpisy, služební předpisy a judikatura**

- Doporučení č. 184 o domácí práci přijaté na Generální konferenci Mezinárodní organizace práce v roce 1996. Dostupné z: <https://psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.
- 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).
- Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16.7.2002 přijaté na podnět Rady sociálními partnery členských států EU.
- Rámcová dohoda o práci na dálku. UNICE The Voice of Business in Europe, UEAPME, CEEP, ETUC.16.7.2002 [cit. 20.2.2024]. Dostupné: [https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd\\_telework.pdf](https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf).
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014, ze dne 26.11.2015.
- Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, sp. zn. 26 Co 141/2021, ze dne 26.10.2021.
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000, ze dne 20.11.2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 28 Cdo 964/2008, ze dne 15.5.2008.

- Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1590/2021, ze dne 24. 11. 2021.
- Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2425/2010, ze dne 18. ledna 2012.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu, sp. zn. 4 Ads 244/2016, ze dne 31.1.2017.
- Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 14. května 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE, č. C-55/18.
- Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 Sb., k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, v aktuálním znění.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.
- 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.
- Úmluvy č. 177 Mezinárodní organizace o domácí práci, jež byla přijata v červnu 1996.
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních lidských práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024.
- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákona, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Částka 132 (cit. 13.3.2024).

- Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov.
- Zákona č. 412/2005 Sb., o ochrane utajovaných informáci a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

## Zkratky

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
EU	Evropská unie.
GDPR	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).
ČR	Česká republika.
Směrnice o rovnováze pracovního a soukromého života	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.
Směrnice o pracovních podmínkách	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.
Zákon o státní službě	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.
Úmluva č. 177	Home Work Convention, 1996 (No. 177).
Doporučení č. 184	Home Work Recommendation, 1996 (No. 184).

Rámcová dohoda o teleworku	Rámcové dohodě k aplikaci čl. 16 odst. 1 nařízení (ES) č. 883/2004 ve vztahu k obvyklé přeshraniční práci na dálku.
Služební předpis pro státní službu č. 3/2019	Služební předpis náměstka ministra vnitra službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby.
Listina základních lidských práv a svobod	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních lidských práv a svobod jakou součástí ústavního pořádku České republiky
Slovenský zákoník práce	Slovenský zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v znění neskorších predpisov.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá problematikou právní úpravy pracovněprávního vztahu zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele. Jejím cílem je seznámit čtenáře se změnou právní úpravy tohoto institutu distančního způsobu výkonu práce, která byla provedena transpoziční novelou zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a s některými jeho praktickými problémy. Práce se dělí na šest kapitol, přičemž první část je věnována vymezení základních pojmů, které se dané problematiky týkají, zejména pojmů homeworking, teleworking, a také pojmu, který je obsažen již v samotném názvu práce, a to pracoviště zaměstnavatele. Další část pojednává o právní úpravě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele na mezinárodní a evropské úrovni a úrovni EU. Stěžejní část práce, která je věnována platné právní úpravě obsažené zejména v ustanovení § 317 zákoníku práce, je obsažena ve třetí kapitole. Protože má bakalářská práce také upozornit na některé nedostatky nové právní úpravy a zhodnotit významné rozdíly právní úpravy ve vztahu ke vzdálenému zaměstnanci a běžnému zaměstnanci, který vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, jsou tomu věnovány čtvrtá a pátá kapitola. V těchto kapitolách jsou nastíněny také praktické problémy, které se s výkonem práce zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele pojí. Závěrečná část práce se věnuje srovnání české právní úpravy s právní úpravou Slovenské republiky.

## **Klíčová slova**

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, distanční způsob výkonu práce, vzdálený zaměstnanec, home working, teleworking, zákoník práce, atypické formy zaměstnávání



## **Abstract**

The bachelor thesis deals with the legal regulation of the employment relationship of an employee who does not work at the employer's workplace. Its aim is to acquaint the reader with the change in the legal regulation of this institute of remote way of work performance, which was made by the transposing amendment of Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, as amended, and with some of its practical problems. The thesis is divided into six chapters, the first chapter is devoted to the definition of the basic concepts that are relevant to the issue, in particular the concepts of homeworking, teleworking, and also the concept that is contained in the title of the thesis itself, namely the employer's workplace. The next part deals with the legal regulation of the performance of work outside the employer's workplace at international, European and EU level. The main part of the work, which is devoted to the current legal regulation contained in particular in the provisions of Section 317 of the Labour Code, is contained in the third chapter. As the thesis also aims to highlight some of the shortcomings of the new legislation and to assess the significant differences between the legislation in relation to remote employees and regular employees who perform work at the employer's workplace, that is the focus of Chapters Four and Five. These chapters also outline the practical problems associated with the performance of work by an employee away from the employer's workplace. The final part of the thesis is devoted to a comparison of the Czech legislation with the legislation of the Slovak Republic.

## **Key words**

Performance of work outside the employer's workplace, remote way of work performance, remote employee, home working, teleworking, the Labour Code, atypical forms of employment