



Stanovisko CzELA k právním otázkám práce na dálku (aktualizovaná verze) – 1. část

Zdroj: shutterstock.com

Home office (práce z domova) představoval v České republice po dlouhou dobu vyhledávaný benefit, který byl využíván v omezené míře, ne-li sporadicky. To se však poměrně radikálně změnilo na jaře 2020 v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. Samotné šíření koronaviru, snahy firem o zavádění hygienických opatření a v neposlední řadě i krizová opatření vlády vedly k tomu, že se potřeba využití práce z domova masivním způsobem zvýšila a tato problematika tak začala představovat nebývale aktuální téma.

*Tento posun nakonec, s určitým časovým odstupem, reflektovaly i příslušné pracovněprávní předpisy: k 1. říjnu 2023 vstoupila v účinnost [\[1\]](#) tzv. transpoziční novela (dále jen „**Novela**“)[\[2\]](#) zákoníku práce (dále též jen „**ZP**“),[\[3\]](#) která se výrazněji dotkla (mimo jiné) i právní regulace práce z domova, nově označované jako práce na dálku.*

*Navzdory novému právnímu rámci bohužel nadále platí, že problematika práce na dálku není upravena dostatečně a praxe se tak stále potýká s řadou výkladových problémů. Spolek CzELA (Czech Employment Lawyers Association, z. s.) se proto rozhodl přijmout k dané problematice aktualizované výkladové stanovisko, jehož cílem je zohlednit nedávné legislativní změny, odpovědi Ministerstva práce a sociálních věcí na dotazy vznesené k některým otázkám spojeným s prací na dálku,[\[4\]](#) jakož i nadále přispívat ke správné aplikaci pravidel vztahujících se k práci na dálku. Účelem stanoviska je samozřejmě i podpora případných dalších legislativních aktivit v této oblasti, a to primárně ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci na dálku (dále jen „**BOZP**“). Oblast BOZP totiž bohužel zůstala zcela mimo pozornost Novely, ačkoli tradičně představuje jednu z nejožehavějších problematik spojenou s výkonem práce na dálku.*

Vzhledem ke svému rozsahu bude dané výkladové stanovisko zveřejňováno na [epravo.cz](#) v rámci devítidílného seriálu. Předmětem následující první části jsou právní otázky spojené se zavedením, resp. nastavením práce na dálku.

Právní úprava

Klíčová pravidla regulující práci na dálku jsou po Novele **obsažena ve dvou ustanoveních**: v dobře známém § 317 ZP, který upravuje zejména základní aspekty týkající se zavedení práce na dálku, a nově také v ustanovení § 190a ZP, jehož předmětem je náhrada nákladů při výkonu práce na dálku.

Naposledy uvedené ustanovení rovněž přichází s **novým označením předmětného institutu**: zatímco předchozí právní úprava žádné pojmenování nenabízela a pracovala pouze s vymezením „zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele“, Novela již zavádí legislativní zkratku „**práce na dálku**“ jakožto širší termín zahrnující jak práci z domova (home office), tak práci z jakéhokoliv jiného vhodného místa mimo pracoviště zaměstnavatele (např. z chaty zaměstnance, jiného rekreačního objektu, bydliště rodinného příslušníka, coworkingového centra přístupného veřejnosti, teoreticky i ze zahraničí). Pro účely tohoto stanoviska jsou tato pracoviště společně označována jako „**vzdálená pracoviště**“, popř. jednotlivě jako „**vzdálené pracoviště**“.

Nové **pojetí zaměstnance pracujícího na dálku** má však ten praktický dopad, že jeho hlavním odlišujícím znakem oproti „standardnímu“ zaměstnanci je pouze jeho fyzická nepřítomnost na pracovišti, ostatní pravidla se na tohoto zaměstnance vztahují ve standardním rozsahu. Koncept tzv. domácího zaměstnance sice Novela stále připouští (srov. § 317 odst. 4 ZP a nově § 87a ZP ve znění účinném od 1. ledna 2025), nicméně jedná se již pouze o alternativní způsob výkonu práce na dálku za předpokladu, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek bude zaměstnanec sám rozvrhovat.

Zavedení **univerzálního pojmu „práce na dálku“** je tedy nutno chápat jako vyjádření moderního trendu, dle kterého výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, nelze chápat úzce jen jako výkon práce z domova, ale může jít *de facto* o výkon práce odkudkoliv. Aplikačním úskalím tohoto východiska bude pochopitelně věnována pozornost v dalších částech tohoto stanoviska.

Přestože pojem „zaměstnanec pracující na dálku“ evokuje typicky zaměstnance pracujícího z domova, je vhodné zdůraznit, že do této kategorie patrně nelze zařadit ty **typy profesí, kterým je imanentní tzv. práce v terénu** - tj. např. obchodní zástupci, inspektoři, servisní zaměstnanci apod. Jako vhodné rozlišovací kritérium se zde jeví skutečnost, zda dotčenému zaměstnanci vzniká nárok na cestovní náhrady. Pokud ano, jde o pracovní cestu nebo cestu mimo pravidelné pracoviště. Pokud nikoli, půjde zpravidla o výkon práce na dálku.[\[5\]](#)

Standardní zavedení práce na dálku

Základním předpokladem (jakéhokoli) výkonu práce na dálku je podle Novelu (srov. § 317 odst. 1 ZP) **existence písemné dohody se zaměstnancem**. Tento závěr lze dovodit i z ustanovení § 2 odst. 2 ZP, které v rámci vymezení jednotlivých aspektů závislé práce předpokládá, že tato má být vykonávána „*na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném **dohodnutém místě***“. Možnost jednostranného nařízení výkonu práce na dálku nepřipadá v úvahu s výjimkou uvedenou níže. Otázkou Novelou výslovně neřešenou zůstává, jak postupovat v případě, kdy vzdálené pracoviště nespadá do sjednaného místa výkonu práce v pracovní smlouvě. Zda (i) je v takovém případě nutné rozšířit sjednané místo výkonu práce tak, aby do něj vzdálené pracoviště spadalo, nebo zda (ii) toto nezbytné není (a k rozšíření tedy dojde automaticky tím, že je vzdálené pracoviště sjednáno mimo původně sjednané místo výkonu práce), event. zda (iii) práce na dálku vůbec ve sjednaném místě výkonu práce konána být nemusí. Z předběžné opatrnosti se lze klonit k závěru, že nejbezpečnějším postupem je výslovně sjednat rozšíření místa výkonu práce na dobu účinnosti dohody o práci na dálku.

Co se týče standardní implementace práce na dálku, v praxi je v zásadě jednotně přijímáno, že ideálním způsobem je kombinace **písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem** (ať již v podobě pracovní smlouvy, dodatku k pracovní smlouvě či speciální dohody) a **vnitřního předpisu**.[\[6\]](#)

Pokud jde o **termín uzavření dohody o podmínkách výkonu práce na dálku**, zásadně platí, že tato dohoda musí být uzavřena předtím, než bude výkon práce na dálku započat. U stávajících zaměstnanců, kteří již ze vzdáleného pracoviště pracovali před 1. říjnem 2023 (tj. před účinností Novelu), aniž by předtím byla písemná dohoda uzavřena, bylo tak nutné učinit do 1. listopadu 2023.

Neformální **ústní dohodu, popř. dohodu konkludentní** tedy napříště nebude možné akceptovat a příslušné kontrolní orgány (inspekce práce) by takový postup mohly

sankcionovat pokutou až do výše 300.000 Kč. Lze předpokládat, že při stanovení výše pokuty bude zásadní roli hrát rozsah práce na dálku (závažnost deliktu bude zajisté vyšší u zaměstnance pracujícího na dálku v pravidelném rytmu/v rozsahu několika dní v týdnu oproti zaměstnanci, který pracuje na dálku pouze příležitostně), jakož i to, zda se jedná u zaměstnavatele o jednorázové pochybení nebo systémový postup umožňující plošně práci na dálku bez písemné dohody. Teoreticky je nicméně možné danou pokutu uložit bez ohledu na četnost výkonu práce na dálku u daného zaměstnance (tedy v krajním případě i za jednorázový home office jednoho zaměstnance bez písemné dohody).

V praxi jsou dohody o práci na dálku stále často uzavírány v klasické „papírové“ podobě. Vzhledem k tomu, že předmětem Novely byla i **digitalizace pracovněprávní agendy posilující možnost elektronického uzavírání pracovněprávních dohod**, je nutné alespoň ve stručnosti nastínit důsledky této skutečnosti ve vztahu k uzavírání dohod o práci na dálku. Tyto dohody (jakožto pracovněprávní ujednání, jimiž se mění obsah pracovního závazku) jsou vyňaty z § 334 ZP upravujícího kvalifikované doručování těch nejzásadnějších pracovněprávních písemností. Současně se však u nich zpravidla, resp. přinejmenším v případech, kdy dohoda o práci na dálku modifikuje sjednané místo výkonu práce, uplatní § 21 ZP ukládající zaměstnavateli v zájmu ochrany zaměstnance povinnost zasílat vyhotovení elektronicky uzavíraných dohod na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil. Nejčastěji se přitom bude jednat o tzv. soukromý (nefiremní) e-mail zaměstnance. Ve vztahu k vlastnímu uzavírání dohody o práci na dálku elektronickou cestou lze dovodit, že nejbezpečnějším způsobem bude postup, kdy bude daná dohoda za obě strany opatřena uznávaným elektronickým podpisem (tj. kvalifikovaným elektronickým podpisem nebo zaručeným elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis). Lze samozřejmě předpokládat, že v praxi bude mít elektronické uzavírání dohod o výkonu práce na dálku podstatně uvolněnější charakter, kdy strany uzavřou dohodu prostřednictvím některé z podpisových aplikací vytvářejících digitální podpisy anebo prostřednictvím e-mailu s naskenovanými vlastnoručními podpisy či se skeny vlastnoručně podepsaných dohod. Zde bude třeba vyčkat, jaký postoj k takovýmto postupům zajišťujícím nízkou úroveň autentizace podepisujících osob zaujme soudní, resp. kontrolní praxe.

Při zavedení práce na dálku způsobem, který obnáší sjednání dohody a vydání vnitřního předpisu, je třeba řešit problém, **jaké aspekty výkonu práce na dálku je třeba upravit smluvně** a pro které postačí jednostranné zavedení formou vnitřního předpisu. Zde je třeba zdůraznit, že **obsah dohody o práci na dálku** není ve finální podobě Novelou [\[7\]](#) *de facto* nijak regulován – závisí tedy zejména na zaměstnavateli, u kterých aspektů výkonu práce na dálku uváží, že je vhodné je upravit. V daném ohledu je třeba současně reflektovat ustanovení § 305 ZP, které zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nad rámec zákoníku práce (typicky v oblasti kontroly zaměstnance nebo BOZP), jehož porušení vede k nevymahatelnosti takto uložených povinností. Na druhou stranu je v zájmu flexibility zaměstnavatele pochopitelně žádoucí, aby příslušné otázky byly v co nejširší možné míře upraveny formou vnitřního předpisu (pracovního řádu), který je zaměstnavatel oprávněn jednostranně měnit. Ve snaze tato dvě rizika optimálně vybalancovat, se praxe často uchyluje k řešení, kdy jsou pravidla obsažená ve vnitřním předpisu následně aprobována dohodou se zaměstnancem, ve které zaměstnanec vysloví s příslušným zněním vnitřního předpisu souhlas. Tato praxe je nicméně problematická, pokud jde o případné následné změny vnitřního předpisu a jejich vymahatelnost vůči zaměstnanci.

V rámci dalších možností zavádění pravidel pro výkon práce na dálku lze připustit i **formu kolektivní smlouvy** (a s ohledem na aktuální rozvoj práce na dálku lze očekávat i vzrůstající ambice odborových organizací o ingerence v tomto směru). Z hlediska flexibility lze doporučit využití této alternativy maximálně pouze pro nastavení základních mantinelů práce na dálku a všechny relevantní aspekty řešit v rámci vnitřního předpisu, který se se

zástupci zaměstnanců pouze projednává (§ 287 odst. 2 písm. g) ZP). Z opačné strany je nutné upozornit, že ani kolektivní smlouva nesmí zaměstnanci ukládat povinnosti nad rámec zákona (§ 4a odst. 2 ZP).

Pokud jde o pravidla zavádění a uplatnění práce na dálku u **zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dohoda o pracovní činnosti, resp. dohoda o provedení práce), uplatní se zde bez výraznějších specifík (zejména v oblasti náhrad za výkon práce na dálku) stejná pravidla jako u zaměstnanců v pracovním poměru.

Stanovení podmínek pro zavedení práce na dálku

Jak je uvedeno výše, zavedení práce na dálku je vázáno na souhlas zaměstnance, zaměstnavatel nemá obecně prostředky, jak zaměstnanci výkon práce na dálku jednostranně nařídit (vyjma specifických situací popsaných níže).

Pokud jde o ukončení závazků z dohody o práci na dálku, Novela defaultně nastavuje **možnost písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem** (pak bude datum ukončení předmětem regulace této dohody s tím, že nemůže být sjednáno do minulosti, tj. k datu, které již uplynulo) nebo **písemné výpovědi (z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu) s patnáctidenní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Zaměstnavatel se zaměstnancem však mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby (která pak musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance – může být kratší i delší. Kratší výpovědní doba by nicméně měla umožnit zaměstnanci na změnu situace reagovat a nelze proto doporučit sjednávat výpovědní dobu např. v délce jednoho kalendářního dne). Rovněž zde lze sjednat, že **závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět**. To bude praktické, popř. nutné tam, kde se od počátku počítá s výlučným distančním výkonem práce, typicky z důvodu, kdy zaměstnavatel pro zaměstnance pracovní místo na pracovišti *de facto* ani nemá, resp. zaměstnanec od počátku počítá s garancí home office, neboť se na pracoviště fyzicky dostavovat nemůže nebo by pro něj dané zaměstnání při potřebě dojíždění ztrácelo smysl.

Problém, **zda lze po zaměstnanci následně požadovat opětovný výkon práce na pracovišti**, bude následně třeba řešit, mimo jiné, v kontextu výše naznačených nastavení. Myslitelné jsou přitom i některé další modality, např. flexibilní varianta, kdy jsou se zaměstnancem bez dalšího sjednána dvě místa výkonu práce bez bližšího rozdělení pracovní doby mezi ně (což implikuje možnost zaměstnavatele požadovat výkon práce v obou těchto místech, tj. doma či na pracovišti, dle svých provozních potřeb)[\[8\]](#), až po regulaci, kdy bude se zaměstnancem sjednán víceméně rozvrh míst práce pro jednotlivé dny, resp. časové úseky, čemuž pak bude odpovídat povinnost zaměstnavatele takový rozvrh respektovat a měnit pouze na základě dohody se zaměstnancem.[\[9\]](#) Jinými slovy: obecná, nespécifická regulace představuje v konečném důsledku široké dispoziční oprávnění zaměstnavatele stran uplatnění práce na dálku. Naopak specifictější a detailní regulace implikuje při využití práce na dálku pro zaměstnavatele větší omezení.

V současné době bývá **práce na dálku ještě často nastavena jako benefit**, tj. přípustná je přirozeně i regulace, kdy každé jednotlivé využití práce na dálku podléhá *ad hoc* schválení nadřízeného zaměstnance. V této souvislosti je třeba uvést, že pro práci na dálku obecně platí identický právní režim, bez ohledu na to, zda je koncipována jako benefit nebo jako potřebná alternativa práce na pracovišti. V obou případech však platí, že práce na dálku vyžaduje vyšší míru důvěry zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

V návaznosti na fakt, že výkon práce na dálku je třeba vnímat jako pracovní podmínku, je rovněž vhodné při jeho využití **upozornit na aplikaci principu rovného zacházení ve**

smyslu § 16 ZP. Pokud tedy bude zaměstnavatel při nastavení podmínek využití práce na dálku mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců jakkoli rozlišovat (např. nebude dovolovat home office při špatném pracovním hodnocení), musí být připraven takovouto diferenciaci řádně zdůvodnit (viz část pátá tohoto stanoviska) s tím, že kritéria této diference v žádném případě nesmí být diskriminační.

Při sjednávání práce na dálku je nicméně myslitelná **i řada dalších modalit**, jako je např. sjednání zkušební doby pro výkon práce na dálku, sjednání práce na dálku na dobu určitou atd. Vyčerpávající výčet takových speciálních způsobů nastavení práce na dálku jde pochopitelně daleko nad rámec tohoto stanoviska.

Nařízení práce na dálku

V návaznosti na krizový vývoj z doby covidové pandemie Novela rovněž upravuje **výjimku z povinnosti realizovat výkon práce na dálku pouze na základě písemné dohody** a umožňuje **zaměstnavateli v určitých specifických situacích výkon práce na dálku jednostranně nařídit**. Předpoklady takového nařízení jsou, že bude učiněno (i) písemnou formou, (ii) na nezbytně dlouhou dobu, (iii) v situaci, kdy to povaha vykonávané práce umožňuje, (iv) zaměstnanec disponuje způsobilým místem výkonu práce na dálku^[10] a především (v) stanoví-li tak opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona (např. podle krizového zákona^[11] v době havárie nebo živelní pohromy velkého rozsahu, nebo podle zákona o ochraně veřejného zdraví^[12] v době rozsáhlé epidemie/pandemie).

Za spolek CzELA byla výše uvedená část stanoviska zpracována pracovní skupinou ve složení:

JUDr. Markéta Cibulková, Ph.D.

Mgr. Ondřej Chlada

JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.

JUDr. Eva Procházková, Ph.D.

Mgr. Michal Vrajík