



Stanovisko CzELA k právním otázkám práce na dálku (aktualizovaná verze) – 2. 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.

*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 druhé části jsou právní otázky vztahující se ke sjednání místa výkonu práce v kontextu práce z domova.

Vzdálené pracoviště a místo výkonu práce

Vzhledem k tomu, že ujednání zaměstnance a zaměstnavatele o možnosti výkonu práce na dálku je ve své podstatě smluvní modifikace místa, kde bude práce zaměstnance vykonávána, je nutné v této souvislosti řešit řadu aspektů, které zákoník práce s tímto spojuje.

Prvotní otázkou v této oblasti bude vyhodnocení, zda je či není nutné s ohledem na sjednání výkonu práce na dálku smluvně upravit sjednané místo výkonu práce, jakožto jednu z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Odpověď na tuto otázku není jednoznačná a ani Novela tuto oblast konkrétně neřeší. Z praktického pohledu se nabízejí dvě varianty, jak

nahlížet na vzdálené pracoviště ve vztahu ke sjednanému místu výkonu práce dle pracovní smlouvy.

Konzervativní přístup předpokládá, že by vzdálené pracoviště mělo být vždy součástí sjednaného místa výkonu práce. V tomto případě pak bude záležet na tom, jak široce bylo původní místo výkonu práce sjednáno. Pokud má být **plánované vzdálené pracoviště mimo původně sjednané místo výkonu práce**, mělo by být sjednané místo výkonu práce náležitě upraveno (příčemž vedle bezpečnější možnosti upravit místo výkonu práce výslovně se lze setkat i s výkladem, dle něž dojde k této úpravě automaticky tím, že je vzdálené pracoviště sjednáno mimo původní místo výkonu práce). V tomto směru se nabízí za účelem výkonu práce na dálku místo výkonu práce rozšířit, což zvýší i případnou flexibilitu při výběru konkrétního vzdáleného pracoviště zaměstnance. Případně je možné zvolit i variantu, kdy je **sjednáno míst výkonu práce více**, např. na různé pracovní dny. Toto nastavení bude praktické zejména v případě, kdy je práce na dálku využívána pravidelně, např. každý pátek. V praxi pak často dochází i ke sjednání **alternativního místa výkonu práce** obecně „pro případ výkonu práce na dálku“ s tím, že není předem pevně určeno, kdy k výkonu práce na dálku bude docházet. To je pak řešeno ad hoc, typicky na základě ústní či e-mailové dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Takovéto nastavení by se z pohledu formálního požadavku na písemné sjednání místa výkonu práce mohlo zdát jako problematické, ale v zájmu potřebné flexibility v oblasti výkonu práce na dálku lze uzavřít, že takové nastavení je možné. V tomto směru by nebylo od věci, aby případná budoucí právní úprava takovouto možnost výslovně připustila.

S ohledem na výše uvedenou možnost širšího sjednání místa výkonu práce je **vhodné dojednat též pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad**. Pokud by k tomu nedošlo, v souladu s ustanovením § 34a ZP by se za pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad automaticky bralo místo, ve kterém nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. [5]

Pokud by plánované **vzdálené pracoviště bylo již v rámci dříve sjednaného místa výkonu práce** (např. v rozsahu jedné obce), není nutné místo výkonu práce v tomto směru dále upravovat. Neznamená to však, že by takováto situace opravňovala zaměstnavatele výkon práce z domova nařídit – k tomu viz část první tohoto stanoviska.

Alternativní přístup, který je diskutován v rámci odborné veřejnosti, pak chápe vzdálené pracoviště jako specifické místo, z něž je práce na dálku konána, tedy nikoli nutně v rámci sjednaného místa výkonu práce dle pracovní smlouvy (aniž by tím vznikal nárok na cestovní náhrady – viz část sedmá tohoto stanoviska). V tomto případě by pak uzavřením dohody o výkonu práce na dálku a souvisejícím určením vzdáleného pracoviště nedocházelo k úpravě pracovní smlouvy (modifikaci sjednaného místa výkonu práce). Původní vymezení místa výkonu práce by pak v tomto případě nebylo nutné jakkoli řešit, stejně jako by odpadly úvahy o vymezení pravidelného pracoviště. Ačkoliv se tento přístup jeví jako více flexibilní, z opatrnosti lze doporučit zůstat u výše popsaného konzervativnějšího přístupu, alespoň do té doby, než tuto otázku vyjasní rozhodovací praxe soudů či budoucí právní úprava.

Právní úprava nijak nelimituje, **jaká konkrétní místa mohou být pro výkon práce na dálku využita**. Zaměstnavatel může např. ve vnitřním předpisu omezit okruh míst, ze kterých mohou zaměstnanci práci na dálku vykonávat. Následně bude na smluvních stranách, aby si tato místa (konkrétně či druhově) řádně definovaly. Typicky se bude jednat o samotné bydliště zaměstnance, ale může se jednat i o bydliště jeho rodinných příslušníků nebo další místa (např. rekreační objekty). Při tomto nastavení by měl zaměstnavatel dbát, aby při výběru konkrétního vzdáleného pracoviště byly zajištěny např. podmínky BOZP a ochrana důvěrných informací. Pro některé práce nebude vhodné místo přístupné veřejnosti apod. (viz část devátá tohoto stanoviska).

V každém případě lze doporučit, aby **zaměstnavatel měl vždy přehled o konkrétním vzdáleném pracovišti**. Tento princip je zásadní zejména s ohledem na povinnost zaměstnavatele zajišťovat BOZP ve vztahu ke vzdálenému pracovišti (viz část čtvrtá tohoto stanoviska).

Pokud zaměstnanec poruší **omezení ohledně konkrétního vzdáleného pracoviště** popsaná v této části stanoviska a bude práci vykonávat v místě, které nebylo ze strany zaměstnavatele schváleno, bude se jednat o **porušení povinností ze strany zaměstnance**. To může být předmětem klasického disciplinárního řízení se zaměstnancem, popř. důvodem pro ukončení dohody o výkonu práce na dálku ze strany zaměstnavatele (pokud možnost výpovědi dohody nebyla vyloučena). Současně bude v takovém případě dán nárok zaměstnavatele na náhradu škody, která by v souvislosti s daným porušením povinností zaměstnavateli vznikla, a rovněž může být toto porušení důvodem pro částečné či úplné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za případný pracovní úraz, který by se na takovém neschváleném místě stal.

Výkon práce na dálku ze zahraničí

Jak bylo uvedeno výše, právní úprava nijak nelimituje, kde konkrétně může být vzdálené pracoviště umístěno a v této souvislosti tedy ani není vyloučeno, aby docházelo k výkonu práce na dálku ze zahraničí. V tomto případě je ale nutné zvážit celou řadu dopadů a rizik, které takové nastavení má.

Zásadní jsou pak zejména dopady v **oblasti daní a odvodů na zdravotní a sociální pojištění**, kdy při určitém rozsahu výkonu práce na dálku ze zahraničí nelze vyloučit vznik povinnosti hradit daně a odvody ve státě, kde je práce takto vykonávána, přenesení daňové rezidentury samotného zaměstnance, vznik stálé daňové provozovny zaměstnavatele, příp. i specifika v rámci vedení mzdové evidence pro daňové účely. V případě výkonu práce na dálku ze zahraničí je proto zapotřebí provést příslušnou analýzu pro konkrétní stát, kde je práce na dálku vykonávána a ověřit nutnost registrace u dotčených institucí daného státu. Pravidla pro tuto oblast jsou totiž v jednotlivých zemích rozdílná, a to např. s ohledem na to, zda je s danou zemí uzavřena smlouva o zamezení dvojího zdanění či zda je s ní koordinován systém sociálního zabezpečení (a v jakém rozsahu).

I v případě výkonu práce na dálku ze zahraničí bude v obecné rovině platit povinnost zaměstnavatele zajišťovat **BOZP** (k tomu blíže část čtvrtá tohoto stanoviska). Vzdálené pracoviště v zahraničí pak může být pro zaměstnavatele problematické, a to zejména pokud by mělo docházet k výkonu práce na dálku v zemích se zvýšenými bezpečnostními či zdravotními riziky. V tomto směru lze doporučit omezit rozsah zemí a oblastí, kde smí být práce na dálku vykonávána, a to např. ve smyslu aktuálních varování a doporučení uveřejněných na webových stránkách Ministerstva zahraničních věcí. [\[6\]](#)

Při výkonu práce na dálku ze zahraničí je rovněž vhodné brát v úvahu i další **potenciální problematické záležitosti**, jako je typicky zajištění bezpečného internetového připojení, řešení vzniku pracovních úrazů či dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. K tomu mnohdy přistupuje nutnost posouzení, zda v důsledku výkonu práce ze zahraničí nevznikají zaměstnanci či zaměstnavateli určité povinnosti vůči místním úřadům, resp. zda lze danou činnost vykonávat bez specifických povolení ve smyslu imigračních předpisů, podnikatelských oprávnění apod. V rámci praktických aspektů, které je nutné v této souvislosti řešit, je třeba zmínit i možný časový posun či vhodnost zajištění komerčního zdravotního pojištění (v situaci, kdy zaměstnanec zůstává účastníkem českého veřejného zdravotního pojištění).

V souvislosti s výkonem práce mimo území České republiky může rovněž dojít k tomu, že se na pracovněprávní vztah začne (kromě českého práva) **uplatňovat i právo země, ve které je vzdálené pracoviště umístěno**. Relevantní pravidla v oblasti mezinárodního práva soukromého (a navazující judikatura) totiž často umožňují, aby se zaměstnanec (navzdory zvolenému českému právu) mohl dovolávat i ochrany, kterou mu poskytuje právní řád místa tzv. obvyklého výkonu práce. Což za jistých okolností může být právě právní řád země, ve které se nachází zahraniční vzdálené pracoviště. Vzniklá dvoukolejnost právních řádů představuje pochopitelně nežádoucí stav, jehož negativní důsledky (nepřehlednost a nejistota, jaká pravidla se mají v konkrétní situaci na daný pracovněprávní vztah aplikovat) lze eliminovat pouze částečně.

S ohledem na výše uvedené dopady a rizika je relativně častou praxí, že v souvislosti s výkonem práce na dálku dochází ke sjednání či stanovení omezení v podobě **zákazu výkonu práce na dálku ze zahraničí**. Tento postup je samozřejmě možný a v takovém případě by i požadavek zaměstnance na výkon práce na dálku ze zahraničí byl oprávněným důvodem pro zamítnutí žádosti zaměstnance o výkon práce na dálku, a to i v případě, že se bude jednat o těhotnou zaměstnankyni či zaměstnance/zaměstnankyni vykonávající péči ve smyslu § 241a ZP. Takový postup nemůže být posuzován jako porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci či diskriminace zaměstnanců.

Na druhou stranu v praxi často dochází k situaci, kdy sice zaměstnavatel formálně výkon práce na dálku ze zahraničí neumožňuje, ale zaměstnanci práci na dálku ze zahraničí přesto vykonávají, a to zcela zjevně s vědomím zaměstnavatele. Takovou praxi nelze považovat za šťastnou, jelikož ve svém důsledku nijak nezbavuje zaměstnavatele povinností a případné odpovědnosti související s výkonem práce na dálku ze zahraničí.

Zaměstnavatel by tedy měl buď zákaz výkonu práce na dálku ze zahraničí jasně deklarovat a pak i reálně vymáhat, nebo naopak výkon práce na dálku ze zahraničí otevřeně umožnit a pro tento případ stanovit jasná pravidla a omezení (typicky pak např. maximální dobu, po kterou bude výkon práce na dálku ze zahraničí umožněn). Výkon práce tzv. odkudkoliv („*work from anywhere*“), tedy i ze zahraničí, je ovšem jednoznačným trendem i ve světě a zaměstnavatelé by měli být připraveni na tento trend reagovat.

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



Czech Employment Lawyers Association, z. s.

Budějovická 1550/15a

140 00 Praha 4

e-mail: czela@czela.cz

- [1] Přesněji řečeno, k uvedenému datu vstoupila v účinnost naprostá většina ustanovení předmětné novely (včetně těch upravujících práci z domova/práci na dálku), vybrané části novely vstoupily v účinnost později.
- [2] Zákon č. [281/2023](#) Sb. , kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb. , zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- [3] Zákon č. [262/2006](#) Sb. , zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [4] Dostupné >>> [zde](#) (část III Výkon práce na dálku (home office))
- [5] Ke zjišťování pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad pro případ, kdy nebylo sjednáno, viz aktuální rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2608/2023 ze dne 23. ledna 2024.
- [6] Srov. >>> [zde](#).