



## Stanovisko CzELA k právním otázkám práce na dálku (aktualizovaná verze) – 7. část

**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 sedmé části jsou právní otázky vztahující se k problematice cestovních náhrad vznikajících při práci na dálku.*

### **Cestovní náhrady při práci na dálku**

Ani v oblasti **cestovních náhrad** nedisponuje právní úprava žádnými odchylkami pro práci na dálku. V praxi tak bude především relevantní, zda je **vzdálené pracoviště (typicky bydliště) zaměstnance v obci místa výkonu práce**. Pokud ano a pokud je místo výkonu práce sjednáno jako obec nebo širěji, pak místo výkonu práce zahrnuje jak pracoviště zaměstnavatele, tak vzdálené pracoviště, a právo na cestovní náhrady v souvislosti s prací na dálku je tudíž vyloučeno.

Pokud je vzdálené pracoviště zaměstnance sjednáno mimo pravidelné pracoviště zaměstnance pro účely cestovních náhrad (§ 34a ZP, dále jen „**pravidelné pracoviště**“), i pak lze argumentovat, že právo na cestovní náhrady obecně nevzniká, protože nejde o žádný z případů, při němž přísluší dle ustanovení § 152 ZP cestovní náhrady. Smyslem a účelem poskytování cestovních náhrad je totiž **kompensace zvýšených výdajů** na straně zaměstnance spojených s výkonem práce mimo běžné místo výkonu práce či pravidelné pracoviště. Pokud zaměstnanec pracuje na dálku, takové zvýšené výdaje (např. jízdné nebo na ubytování) mu nevznikají.

Pro vyloučení pochybností lze doporučit následující postup: pokud je předem dáno, které dny bude práce konána na dálku a které dny z pracoviště zaměstnavatele, pak by mělo být rovněž pravidelné pracoviště sjednáno tak, aby kopírovalo toto rozvržení. Pokud není jasně dáno, kdy bude zaměstnanec pracovat na dálku a kdy z pracoviště zaměstnavatele, lze doporučit, aby **pravidelným pracovištěm byla obec, v níž je umístěno pracoviště zaměstnavatele** (zpravidla tedy jeho sídlo nebo pobočka) [5]. V takovém případě totiž práce na pracovišti zaměstnavatele není spojena s právem na cestovní náhrady a při práci na dálku, jak bylo výše uvedeno, nevznikají zvýšené výdaje, které by bylo třeba kompenzovat poskytováním cestovních náhrad.

Cestovní náhrady budou tedy při práci na dálku příslušet zásadně až tehdy, kdy zaměstnanec **opustí jak pravidelné pracoviště, tak vzdálené pracoviště**. Pokud bude tedy zaměstnanec kupř. vyslán na pracovní cestu, bude mít samozřejmě právo na cestovní náhrady shodně se zaměstnanci pracujícími na pracovišti zaměstnavatele.

Je však třeba upozornit, že pokud by byl zaměstnanec nečekaně, mimořádně či opakovaně povolán na pracoviště zaměstnavatele, ač měl v daném dni pracovat na dálku, může mu vzniknout analogicky právo na cestovní náhrady podle ustanovení § 152 písm. c) ZP, tedy jako při **mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce** nebo pravidelného pracoviště. Jakkoli totiž v takovém případě zaměstnanec nekoná práci mimo rozvrh směn, jeho nečekané nebo opakované povolávání na pracoviště může být spojeno se zvýšenými výdaji (např. jízdními), které je nutno kompenzovat buď cestovními náhradami, nebo náhradou nákladů vzniklých při práci na dálku (viz část šestá tohoto stanoviska) s tím, že vzhledem k jejich mimořádnosti bude nutno dovodit, že nemohou být kryty ujednáním stran o tom, že náhrada nákladů spojených s výkonem práce na dálku zaměstnanci nepřísluší, ani tím, že zaměstnavatel hradí zaměstnancům paušální náhradu nákladů při práci na dálku.

Rovněž v oblasti cestovních náhrad se tak jeví nezbytným **legislativní řešení** spočívající v určení, v jakých případech má zaměstnanec pracující na dálku právo na cestovní náhrady. Kromě výše uvedených případů je totiž v praxi rovněž mimo jiné sporné (a zákonem neřešené), zda má zaměstnanec pracující na dálku ze zahraničí právo na cestovní náhrady při výkonu práce v zahraničí (§ 172 ZP). Protože práce na dálku ze zahraničí je spojena též s dalšími otázkami (viz část druhá tohoto stanoviska), zaměstnavatelé by práci na dálku ze zahraničí raději neměli povolovat. Zaměstnanci, který bude pracovat ze zahraničí v rozporu s tímto zákazem, pak právo na cestovní náhrady jednoduše nevznikne.

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.](http://CzechEmploymentLawyersAssociation.cz)

Budějovická 1550/15a  
140 00 Praha 4  
e-mail: [czela@czela.cz](mailto: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 [281/2023](#) Sb., kterým se mění zákon [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

[3] Zákon [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[4] Dostupné >>> [zde](#) (část III Výkon práce na dálku (home office))

[5] I v tomto případě je samozřejmě možné postupovat i tak, že budou sjednána dvě pravidelná pracoviště. Pokud bude zaměstnanec pracovat na dálku, bude pravidelné pracoviště v místě vzdáleného pracoviště, jinak v obci pracoviště zaměstnavatele.

© EPRAVO.CZ – Sbírnka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)