

# LEAGLE.ONE: Zaměstnávání na dálku ze zahraničí

Práce na dálku (tzv. home-office) se v poslední době stala natolik rozšířeným a oblíbeným pracovním „benefitem“, že někteří zaměstnanci by si pracovní život bez ní již nedokázali představit. V zákoně č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“) nalezneme právní úpravu práce na dálku v ustanovení § 317. Podle zákoníku práce je základním kamenem pro výkon práce na dálku písemná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jaké otázky by tato dohoda měla upravovat a jak se zachovat v případě, kdy zaměstnanec požádá o možnost výkonu práce na dálku ze zahraničí?

Pokud chce zaměstnanec pracovat na home-office, je podle zákoníku práce nutné s ním uzavřít dohodu o výkonu práce na dálku, a to v písemné podobě. Dohoda by měla obsahovat především označení místa vzdáleného pracoviště, ujednání o způsobu komunikace a přidělování práce na dálku (např. telefonicky, emailem nebo prostřednictvím firemních komunikačních platforem), ujednání o způsobu náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku nebo ujednání o zajištění BOZP na domácím pracovišti – což je obzvláště důležité.

V oblasti BOZP by si měly strany v prvé řadě sjednat, že vzdálené pracoviště bude vyhovovat požadavkům BOZP a disponovat vybavením nezbytným pro bezpečný výkon práce. Smluvní úprava problematiky BOZP je totiž klíčová pro snížení rizika vzniku pracovního úrazu na vzdáleném pracovišti, jakož i případné odpovědnosti zaměstnavatele za něj. Výjimkou v daném směru nejsou ani ujednání, podle nichž je zaměstnavatel oprávněn provést fyzickou kontrolu vzdáleného pracoviště, za účelem ověření vhodnosti pracovních podmínek ve vztahu k bezpečnosti práce.

V dohodě o výkonu práce na dálku je rovněž praktické sjednat konkrétní časy, kdy bude zaměstnanec dostupný na telefonu a e-mailu, a uložit mu povinnost zajistit kvalitní připojení k internetu na vzdáleném pracovišti. V opačném případě by totiž vykonávaná práce nemusela být dostatečně kvalitní a efektivní. V neposlední řadě by zaměstnavatel měl zaměstnance smluvně zavázat k přijetí vhodných opatření pro zamezení přístupu neoprávněných osob k pracovním pomůckám nebo citlivým dokumentům.

Celý článek si můžete přečíst [zde](#).

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

## Další články:

- [Stabilizace M&A trhu v Evropě pokračuje, druhé letošní čtvrtletí slibuje oživení](#)
- [LEAGLE.ONE: Když spor nemusí skončit u soudu: proč byznys volí arbitráž](#)
- [Nová éra práce: České a slovenské firmy hledají funkční spolupráci lidí a AI. Klíčová je firemní kultura a důvěra](#)
- [Eversheds Sutherland posiluje M&A tým o Jiřího Moravce s praxí z USA](#)

- [LEAGLE.ONE: Triangle Family Office #10: Proč bohatí lidé dělají fatální investiční chyby](#)
- [Klíčový pro střední a východní Evropu: Český bankovní sektor si udržuje stabilní a ziskovou pozici](#)
- [LEAGLE.ONE: Škola jako místo setkávání: Má být vzdělávání víc než jen předávání znalostí?](#)
- [Vedení BBH posiluje o přední expertku na soutěžní právo z A&O Shearman Ivanu Halamovou Dobiškovou](#)
- [V rámci charitativní akce Měsíc sportu advokátní kanceláře a daňoví poradci vysportovali téměř 400 tisíc korun na podporu projektu Pomozte dětem](#)
- [KOLAROVA LEGAL: Nová advokátní kancelář v centru Prahy míří na špičku korporátního a transakčního práva](#)
- [LEAGLE.ONE: Informace nestačí. Proč vzdělávání bez prožitku selhává](#)