

# 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 první 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:

- [Ocenění Flamma získaly Ivana Janů, Jitka Chizzola, Ženy v právu a projekt Máš na to nadace Evy Pavlové](#)
- [ROWAN LEGAL povyšuje Jakuba Jirovského, Lindu Coufalovou, Evu Pavelkovou a Ondřeje Špičáka](#)
- [HAVEŁ & PARTNERS má tři nové counsely a na seniornější pozice postupuje dalších 16 lidí](#)

- [LEAGLE.ONE: Triangle Family Office #6: Startupy, AI a Izrael - Kde dnes vznikají miliardové výnosy](#)
- [České podnikatele nadále svazuje složitá legislativa. Změna nemusí přijít jen od politiků](#)
- [LEAGLE.ONE: Triangle Family Office #5: Rodinná válka o majetek - jak jí předejít?](#)
- [Chambers Europe 2026: ROWAN LEGAL je nově na špičce v compliance, právu TMT dominuje už deset let](#)
- [bpv BRAUN PARTNERS opět prokázala své kvality v žebříčku Chambers Europe 2026](#)
- [Druhý ročník Měsíce sportu za dveřmi. Advokátní kanceláře znovu rozhýbou duben pro dobrou věc](#)
- [Jiří Brabec posiluje ROWAN LEGAL v oblasti nemovitostních a korporátních transakcí](#)
- [LEAGLE.ONE: Triangle Family Office #4 - Stát, krize, regulace. Je váš majetek skutečně v bezpečí?](#)