

13. 6. 2023

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Chystaná právní úprava práce z domova

V prvním dubnovém týdnu letošního roku předložila vláda ČR Poslanecké sněmovně k projednání návrh novely zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce („ZP“), která transponuje směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a směrnici 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii („Novela“). Novela je v současnosti zveřejněna Poslaneckou sněmovnou jako Sněmovní tisk 423 a oproti navrženému znění Novely z konce loňského roku doznává několika změn a zjednodušení, mimo jiné i v rámci plánované právní úpravy práce na dálku (tzv. homeoffice), která se stala po pandemii covid-19 velmi aktuálním tématem a jemuž se věnujeme v tomto článku. Pokud Novela projde bez větších obtíží legislativním procesem, předpokládá se její účinnost na podzim letošního roku.

Novela zpřesňuje a nově pojímá ustanovení § 317 ZP, které se již nyní věnuje právní úpravě pracovněprávních vztahů zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době mimo pracoviště.

Homeoffice nově možný jen na základě písemné dohody

Na základě Novely bude výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele („**Práce na dálku**“), možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nařídít Práci na dálku bude moci zaměstnavatel jednostranně bez dohody rovněž jen v písemné formě a jen na nezbytně nutnou dobu, a to v případech dle krizového zákona či zákona o ochraně veřejného zdraví, (samozřejmě jen tehdy, bude-li místo výkonu Práce na dálku pro výkon práce způsobilé).

Písemná dohoda může být uzavřena jako samostatný dokument nebo může být součástí pracovní smlouvy či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, přičemž na rozdíl od předchozího znění návrhu Novely již pro vlastní text takové dohody nejsou stanoveny minimální obsahové náležitosti. Je proto na vůli stran, jaké podmínky si pro výkon Práce na dálku ze strany konkrétního zaměstnance v příslušné dohodě upraví, nebo zda v dohodě pouze odkážou na úpravu Práce na dálku dle vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Žádost o Práci na dálku

Dle původního znění Novely by mohl kterýkoli zaměstnanec, u něhož to umožňuje povaha vykonávané práce, zaměstnavatele požádat o umožnění výkonu Práce na dálku. Současný návrh Novely toto právo požádat však přiznává pouze těhotné zaměstnankyni, zaměstnanci či zaměstnankyni pečující o dítě mladší 9 let nebo o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby. Zaměstnavatel není povinen dle Novely takové žádosti vyhovět, avšak bude muset případné nevyhovění žádosti vždy písemně odůvodnit.

Ukončení Práce na dálku

Závazek z písemné dohody o Práci na dálku bude možné ukončit:

- písemnou dohodou ke sjednanému dni, nebo
- písemnou výpovědí ze strany zaměstnance či zaměstnavatele z jakéhokoli důvodu nebo

bez uvedení důvodu s v Novele stanovenou 15denní výpovědní lhůtou (počínající dnem doručení výpovědi druhé straně), kterou však strany mohou sjednat v odlišné délce (vždy stejné pro obě strany). Zaměstnavatel se zaměstnancem také mohou v dohodě o Práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.

Náklady spojené s výkonem Práce na dálku

Dle Novely bude zaměstnavatel oprávněn, nikoli povinen, zaměstnanci hradit náklady spojené s výkonem Práce na dálku, které nebudou zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Konkrétně může dle současného návrhu Novely zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout:

- náhradu nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem Práce na dálku, jež zaměstnanec zaměstnavateli prokázal, nebo
- paušální částku náhrady nákladů za každou započatou hodinu Práce na dálku stanovenou podle údaje zveřejněného Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model Práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu.

Naproti tomu si zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o Práci na dálku výslovně sjednat, že náhrada nákladů v souvislosti s výkonem Práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší vůbec.

Paušální částka

Paušální částka bude dle Novely poskytnuta za započatou hodinu práce. Bude-li poskytována paušální částka dle výše uvedeného, pak dle návrhu Novely platí, že tato zahrnuje náhradu veškerých nákladů vzniklých zaměstnanci při výkonu Práce na dálku. Ministerstvo práce a sociálních věcí pak bude výši paušální částky určovat vyhláškou v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku, nebo v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty uvedeného údaje nejméně o 20 % v porovnání s paušální částkou naposledy stanovenou ve vyhlášce.

Zaměstnancům, kterým není poskytován plat, tj. zaměstnancům zaměstnavatele podnikatelského charakteru, může být poskytována paušální částka vyšší.

Paušální částka pak bude splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo.

Práce na dálku při flexibilní pracovní době

Na pracovněprávní vztah zaměstnance, který vykonává Práci na dálku a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se nadále i po Novele bude vztahovat ZP s tím, že:

- se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, délka směny však v takovém případě nesmí přesáhnout 12 hodin,
- při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu (ovšem s výjimkami dle příslušného nařízení vlády), a
- se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr podle § 192 a 194 ZP a čerpání dovolené uplatní stanovené

rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.

JUDr. Klára Biskupová,
advokátka

Mgr. Adam Leš,
advokátní koncipient



[INVICTA, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Ostrovní 2064/5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 522 202
e-mail: recepce@invicta-law.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)