

3. 10. 2023

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

Dohoda o práci na dálku "home-office"

Prezident republiky podepsal novelu zákoníku práce. Novela zavádí některé zásadní změny v oblasti prací konaných mimo pracovní poměr a nově zavádí pravidla tzv. „home-office“ neboli práce na dálku či práce z jiného místa. Poslanecká sněmovna setrvala na svém návrhu zákona a nepřijala pozměňovací návrhy Senátu. Novela byla vyhlášena ve Sbírce zákonů dne 19. září 2023 jako zákon č. [281/2023](#) Sb. Tímto došlo k nabytí účinnosti většiny novelizačních bodů nejdříve prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů, tj. 1. října 2023. V tomto článku se budeme zabývat pouze pravidly home-office.

Oproti původním očekáváním v začátcích při tvorbě novely došlo k několika změnám, které bychom mohli zhodnotit spíše pozitivně. Předpokladem umožnění tzv. home-office je uzavření písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Výjimku z povinnosti uzavřít dohodu tvoří situace dle nového ustanovení § 317 odst. 3 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel smí zaměstnanci jednostranně nařídit práci na dálku, a to písemně a jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona^[1] pouze na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku. Může se jednat o případy povodní, zákazu vycházení, některých nemocí (např. ex-covid, tuberkulóza apod.), dále např. v případech pandemie, krizové stavy, karantény apod.

V určitých případech se předpokládá, resp. by zaměstnavatel měl umožnit home-office, pokud je o to zaměstnancem písemně požádán. Jedná se o případy, kdy o home-office požádají těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). Pokud zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně zamítnout a je povinen uvést odůvodnění, v opačném případě se dopouští přestupku s možnou sankcí až 200 000 Kč. U jiných než vyjmenovaných kategorií zaměstnanců, zaměstnavatel nemusí na žádost ani reagovat, avšak v rámci etického chování je vhodné na žádost zareagovat; zaměstnavatel však nemá povinnost uvést odůvodnění.

Pro úplnost je nutno k tématu sankcí uvést, že v souvislosti s novelizací zákoníku práce se mění zákon č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, kdy se zavádí nové ustanovení § 12a upravující přestupky zaměstnavatele v souvislosti s novou úpravou práce na dálku. Zaměstnavateli lze udělit pokutu až do výše 300 000 Kč. Jedná se o nové přestupky dle § 25a zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů:

- a. „v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně“ - týká se formy uzavření dohody, tzn. že dohoda musí být písemná a nikoliv ústní;
- b. „nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce“ - týká se jednostranného nařízení home-office na základě opatření orgánu veřejné moci a dále se týká způsobů ukončení dohody o home-office a výpovědní doby;
- c. „neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194

zákoníku práce a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 4 písm. c) zákoníku práce“ - § 192 a § 194 zákoníku práce se týká náhrad při dočasné pracovní neschopnosti.

Rozvrhnout pracovní dobu na home-office může sám zaměstnavatel dle § 84 zákoníku práce. Nově se však dle § 317 odst. 4 zákoníku práce mohou zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na tom, že zaměstnanec bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje. V takovém případě platí, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin, úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními podmínkách se pro home-office nepoužije.

Pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a § 194 zákoníku práce (dočasná pracovní neschopnost) a čerpání dovolené se uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit jakožto fiktivní rozvržení směn. I pro zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje sám, se však uplatní limity denního a týdenního nepřetržitého odpočinku a přestávek v práci na jídlo a oddech apod.

Ohledně povinnosti evidence pracovní doby je nutné zdůraznit, že na povinnosti zaměstnavatele evidovat pracovní dobu dle § 96 zákoníku práce se ani v tomto případě nic nemění. V případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, lze předpokládat nutnost spolupráce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je vhodné náležitosti této součinnosti stanovit v dohodě o práci na dálku. Při home-office zároveň dle § 190a odst. 4 písm. b) zákoníku práce dále platí, že při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak.

Zaměstnavatel bude moci (tzn. není to povinnost) zaměstnanci poskytnout náhradu výdajů spojených s výkonem práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele. Náhradu lze poskytovat za skutečně vynaložené výdaje anebo paušální částkou. Tuto paušální částku lze u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni mzdou, stanovit v zákonné výši anebo ve vyšší dohodnuté. Zákonnou výši určí Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou. Pokud dohodnutá paušální částka nepřekročí částku určenou jiným právním předpisem do výše, jež lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem, tj. zaměstnancům zaměstnavatele podle § 109 odst. 3 zákoníku práce, pak tato není předmětem daně z příjmů. Zaměstnavatel jiný než uvedený v § 109 odst. 3 zákoníku práce (tj. stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle [školského zákona](#)) má právo poskytnout i vyšší částku jako paušální náhradu výdajů, avšak rozdíl mezi částkami bude podléhat dani z příjmů. To znamená, že částka představující rozdíl mezi výší paušální částky stanovené zákonem a vyšší paušální částkou poskytovanou zaměstnavatelem nebude povinným plněním zaměstnavatele ve smyslu § 6 odst. 7 písm. e) zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a proto podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. d) tohoto zákona o daních z příjmů. V případě náhrady jiných druhů nákladů vzniklých zaměstnanci ve spojitosti s výkonem práce na dálku nehraných v rámci této paušální částky, bude postupováno v souladu s dosavadním zněním zákona o daních z příjmů (např. náklady na pořízení vybavení pro práci na dálku). Paušální částku za náhradu výdajů v souvislosti s home-office může zaměstnavatel poskytovat i pracovníkům, kteří vykonávají práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP/DPČ), pokud se tak dohodli se zaměstnavatelem.

Kromě poskytování náhrady na základě oboustranné dohody zaměstnance se zaměstnavatelem, může zaměstnavatel náhradu poskytovanou ve formě paušální částky a její výši stanovit i jednostranně, a

to formou vnitřního předpisu, na který lze odkázat v dohodě o práci na dálku.

Ukončit dohodu o práci na dálku je možné uplynutím času, je-li uzavřena na dobu určitou, nebo ji lze rozvázat buď písemnou dohodou obou smluvních stran nebo písemnou výpovědí jedné ze stran. Výpovědní doba činí ze zákona 15 dní, avšak v dohodě o práci na dálku si lze sjednat i jinou délku, která musí být pro obě strany stejná (tzn. nemůže být jiná pro zaměstnance a jiná pro zaměstnavatele). Výpovědní doba počne dnem, kterým byla výpověď doručena příslušné smluvní straně. Výpověď lze podat bez udání důvodu i s jakýmkoliv důvodem, což platí pro zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnanec i zaměstnavatel si však v dohodě o práci na dálku mohou sjednat, že žádá ze stran nesmí podat výpověď, tzn. že rozvázat dohodu o home-office by šlo opět pouze dohodou obou stran (popř. by dohoda zanikla uplynutím času, na který byla sjednána). Vzhledem k možným problémům, které mohou vyvstat individuálně, je vhodné nevylučovat možnost uplatnění výpovědi, ale je vhodné délku výpovědní doby prodloužit podle potřeb zaměstnavatele s přihlédnutím na potřeby zaměstnance. Jedná se o to, aby i zaměstnanec měl dostatečný čas si přizpůsobit aktivity na čas navazující na pracovní dobu zejména při dojíždění trvajícím delší dobu. Je samozřejmé, že výpověď ani jiná forma ukončení dohody o home-office se nijak nedotkne trvání pracovního poměru.



JUDr. Lenka Příkazská,
advokát, partner



JUDr. Miroslava Siváková,
advokátní koncipient



HSP Partners advokátní kancelář v.o.s.

Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: +420 734 363 336
e-mail: sekretariat.praha@akhsp.cz

[1] např. zákon č. [240/2000](#) Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [258/2000](#) Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

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

Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)