

24. 11. 2023

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

Home office - práce na dálku

Dne 1. 10. 2023 vstoupil v účinnost zákon č. [281/2023](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a některé další zákony. Novela zákoníku práce přináší mimo jiné klíčové změny týkající se práce na dálku.

Práce na dálku

Práce na dálku, často označovaná jako „home office“ nebo „homeworking“, je forma práce, při které zaměstnanec vykonává své pracovní povinnosti mimo klasické pracoviště zaměstnavatele, obvykle z domova. Tato forma práce se stala stále populárnější díky technologickému pokroku a zlepšení možností spojení na dálku. V neposlední řadě k tomu přispěla pandemie COVID-19, kdy ve snaze zabránit šíření koronaviru se v souvislosti s opatřeními preferovala práce z domova.

Podmínky práce na dálku

Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na práci na dálku, jsou nyní povinni uzavřít písemnou dohodu upravující podmínky tohoto závazku. **Zákoník práce ale výslovně nestanoví žádné náležitosti této dohody.** Je na zaměstnavateli a zaměstnanci, aby obsah dohody o práci na dálku přizpůsobili svým potřebám.

Dle Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) by **dohoda měla obsahovat sjednané místo výkonu práce na dálku**, případně i více takovýchto míst. Dále může být dohodnuto a detailně upraveno, jak bude probíhat komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Toto zahrnuje také způsob kontroly pracovního výkonu, stanovení pracovního režimu (*například, zda si zaměstnanec sám volí rozvrh pracovní doby nebo zda ji stanovuje zaměstnavatel*), délku trvání dohody (*zda bude uzavřena na dobu určitou či neurčitou*) či otázky týkající se BOZP. V případě, že má být výkon práce na dálku kombinován s výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele (*tzv. částečný home office*), je nepochybně vhodné si sjednat a blíže specifikovat rozsah, v jakém bude práce na dálku vykonávána.[\[1\]](#)

Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit pouze v případě, kdy tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona[\[2\]](#) (*např. z důvodu vypuknutí pandemie*), a to na dobu nezbytně nutnou, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. V takovém případě odpadá nutnost uzavřít písemnou dohodu. Zaměstnanec má povinnost na výzvu zaměstnavatele co nejdříve písemně určit místo, kde může provádět práci na dálku, nebo informovat zaměstnavatele, že nemá k dispozici vhodné místo pro práci na dálku.

Jak ukončit práci na dálku

Dohodu o práci na dálku **lze rozvázat buďto výpovědí nebo dohodou** nebo dohoda o práci na dálku může skončit uplynutím času, byla-li sjednána na dobu určitou. V případě dohody o rozvázání skončí závazek ke sjednanému dni. Výpověď lze podat z jakéhokoliv důvodu **s patnáctidenní výpovědní dobou** běžící ode dne doručení výpovědi. Strany si však mohou v dohodě o práci na dálku ujednat odlišnou výpovědní dobu. Výpovědní doba však musí být totožná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Stejně tak si strany mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této

dohody nemůže ani jedna ze stran vypovědět. Výpověď i dohoda o rozvázání závazku z práce na dálku musí být uzavřeny v písemné formě.

Náhrady nákladů

Náhrady nákladů spojené s výkonem práce na dálku bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci jako doposud - **náklady musí zaměstnanec zaměstnavateli buď prokázat** - což je administrativně složité a v praxi hůře použitelné; **nebo druhou variantou je paušální sjednání náhrady nákladů**. Stejně tak mají zaměstnavatel a zaměstnanec možnost předem písemně sjednat, že náhrady nákladů spojených s prací na dálku nebo jejich části zaměstnanci nepřísluší.

Jestliže si zaměstnavatel se zaměstnancem písemně sjednali jako náhradu nákladů paušální částky, platí, že zahrnují náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly. Tím bude zároveň vyloučena možnost zaměstnance další náklady ze strany zaměstnavatele prokazovat. Paušální částky mohou být stanoveny i vnitřním předpisem.

Tyto paušální částky jsou určeny na základě údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností, upravených pro model práce na dálku, a to jako částka za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu práce na dálku. Paušální částku pak stanoví MPSV, kterou nadto může zaměstnavatel poskytovat ve větším rozsahu, jestliže se jedná o podnikatelskou sféru a zaměstnanci tak přísluší mzda (nikoliv plat). **Pro rok 2023 je vyhláškou č. 299/2023 Sb. stanovena paušální částka ve výši 4,60 Kč.**

Náhrady nákladů poskytované v zákonné výši nepodléhají dani z příjmu. Jestliže zaměstnavatel poskytuje vyšší náhrady, než je zákonné minimum, tak tato nadlimitní částka bude podléhat zdanění.

V případě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti zaměstnancům náhrady nákladů spojené s výkonem práce na dálku ze zákona nepřísluší. Strany si je ovšem můžou v písemné dohodě sjednat.

Rozvržení pracovní doby a náhrada mzdy nebo platu

Pokud není ujednáno jinak, rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel dle zákoníku práce. V případě práce na dálku si po předchozí dohodě může rozvrhovat pracovní dobu sám zaměstnanec (*to ovšem neznamená, že by zaměstnanec nemusel dodržovat týdenní pracovní dobu sjednanou ve smlouvě*). V takovém případě se nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, prostožů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Uplatní se však limity denního a týdenního nepřetržitého odpočinku a přestávek v práci na jídlo a oddech.

Zaměstnanci ani nepřísluší náhrada mzdy nebo platu při osobních překážkách s výjimkou jiných důležitých osobních překážek v práci[3]. Na zaměstnance se vztahuje pouze povinnost dodržet maximální délku směny o 12 hodinách. Stále platí povinnost zaměstnavatele evidovat pracovní dobu. To s sebou ponese vyšší administrativní zátěž, proto bude dle našeho názoru běžnější i nadále rozvrhování pracovní doby zaměstnavatelem.

Za předpokladu, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, tak má při práci z domova nárok na příplatek za práci v sobotu a v neděli nebo za noční práci a oproti předchozí úpravě mu nově přísluší mzda, plat nebo náhradní volno za práci přesčas a za práci ve svátek. Tuto možnost ale lze v dohodě vyloučit tak, že zaměstnanec si nebude rozvrhovat práci v době od 22:00 hod do 6:00 hod, o víkendu a ve svátek.

Pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti a pro účely čerpání dovolené musí vždy zaměstnavatel předem stanovit rozvržení pracovní doby

do směn.

Zvláštní podmínky některých zaměstnanců

O práci na dálku může zažádat každý zaměstnanec. Existují ale určité kategorie zaměstnanců, u kterých musí zaměstnavatel písemně odůvodnit nevyhovění žádosti. Těmito zaměstnanci jsou:

- těhotná zaměstnankyně,
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, a
- 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).

Přímá pedagogická činnost

Práci na dálku ve smyslu zákoníku práce je nutno striktně oddělit od práce související s přímou pedagogickou činností, kterou si pedagogický pracovník sám rozvrhuje na místě, které si rovněž sám určí. Typicky jde o situaci, kdy se např. učitel doma připravuje na nadcházející hodiny nebo opravuje písemné práce žáků. V ani jedné z uvedených situací nejde o práci na dálku, ačkoli není vykonávána na obvyklém pracovišti (ve škole). Důvodem je zvláštní úprava pracovní doby pedagogických pracovníků v § 22a zákona č. [563/2004](#) Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.[\[4\]](#)

Příklad z praxe

*Zaměstnankyně pracuje z domova na základě ústní dohody se zaměstnancem již od ledna 2023. Jestliže chtěla v práci na dálku pokračovat, musela do konce října 2023 uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu. V dohodě si mimo jiné sjednali, že náhrada nákladů při práci na dálku bude poskytována paušálně dle účinné vyhlášky MPSV. Zaměstnankyně v následujícím měsíci odpracovala 150,5 hodin na home office. Paušální částka se poskytuje za každou započatou hodinu práce, takže zaměstnankyni náleží náhrada nákladů ve výši $150,5 * 4,6 = 692,3$ Kč.*

V dohodě o práci na dálku si dále ujednali, že zaměstnankyně si rozvrhuje pracovní dobu sama. V takovém případě jí nenáleží náhrada mzdy, jestliže např. navštívila lékaře během jí sjednané pracovní doby.

NAŠE DOPORUČENÍ

Doporučujeme, aby zaměstnavatelé a zaměstnanci pečlivě v souvislosti s výši nákladů zvážili, zdali náhrada nákladů bude sjednána paušálně, nebo bude zaměstnanec muset prokazovat náklady přímo zaměstnavateli.

Dohoda o práci na dálku musí obsahovat i další náležitosti, které by měly zohledňovat nejenom zákonné požadavky, ale také praktické potřeby zaměstnance a zaměstnavatele. Je proto vhodné práva a povinnosti vymezit tak, aby dohoda plně odpovídala konkrétním okolnostem.



Mgr. Ivana Šilhánková,
advokátka

David Vyhliđal,
právní asistent

LAWYA

[LAWYA, advokátní kancelář s.r.o.](#)

Sídlo:
Tučapy 240
683 01, Tučapy

Kontaktní adresa:
Březinova 746/29
616 00, Brno

tel.: +420 543 216 310
e-mail: info@lawya.cz

[1] Transpoziční novela zákoníku práce [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 17. 10. 2023]. <https://www.mpsv.cz/novela-zakoniku-prace>

[2] Například 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.

[3] Viz nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

[4] Kompletní shrnutí Transpoziční novely zákoníku práce a některých dalších zákonů (Zákon č. [281/2023](#) Sb.) [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 17. 10. 2023]. K dispozici >>> [zde](#).

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](#)