

26. 6. 2026

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

Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?

Práce na dálku (z domova) se po pandemii stala běžnou součástí pracovního života a oblíbeným benefitem nabízeným ze strany zaměstnavatelů. Práce na dálku byla do zákoníku práce[1] zakotvena s účinností ode dne 1. 10. 2023 zákonem č. [281/2023](#) Sb. (dále jen „novela“), který nově upravil zejména podmínky jejího výkonu, právo některých skupin zaměstnanců žádat zaměstnavatele o její umožnění a také vyšší náhrady nákladů při jejím výkonu.[2]

Důležité je však upozornit na to, že ani v současné chvíli nemají zaměstnanci na výkon práce na dálku právní nárok, umožnění home office je dosud plně na rozhodnutí zaměstnavatele. V praxi tak dochází k tomu, že ani zaměstnancům, jejichž povaha práce je s home office dobře slučitelná, zaměstnavatel tuto formu výkonu práce neumožní, a zaměstnanci musí na pracoviště denně dojíždět. Vystává tedy otázka, zda je stávající úprava práce na dálku ve vztahu k zaměstnancům dostatečně flexibilní, přičemž zkusíme zapátrat u našich německých a rakouských sousedů.

Česká republika

Ministerstvo práce a sociálních věcí v souvislosti s novelou avizovalo, že jejím záměrem je, aby „zejména rodiče malých dětí nebo pečující měli co nejlepší oporu v zákoně a dobré podmínky pro skloubení rodinného života s prací.“[3] Je sice pravdou, že požádá-li (i) těhotná zaměstnankyně, (ii) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo (iii) 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 a výše, písemně zaměstnavatele o umožnění výkonu práce na dálku a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen své rozhodnutí **písemně odůvodnit**. [4] I pokud tedy zaměstnanec spadá do jedné z chráněných skupin uvedených výše, jeho žádost o home office je **nenároková**, tj. i když o ni písemně požádá, nemá právo na to, aby mu ji zaměstnavatel bez dalšího umožnil. [5]

Německo

V Německu v současné době neexistuje jednotná zákonná úprava, jež by se prací z domova zabývala. V praxi je rozlišováno několik forem práce na dálku, mezi hlavní patří tzv. „*Telearbeit*“ (domácí práce s pevným vybavením a předem určeným místem pracoviště zaměstnance) a „*Mobile Arbeit*“ (mobilní práce z jakéhokoli místa, které si zaměstnanec zvolí), přičemž pro každou z těchto forem platí odlišné podmínky. [6] Stejně jako v českém právním řádu však ani němečtí zaměstnanci **nemají subjektivní nárok ani na jednu z forem práce na dálku**. Závisí tak plně na vůli zaměstnavatele, zda zaměstnancům práci na dálku umožní, či nikoli. Zaměstnavatel může odmítnout žádost i bez odůvodnění, není-li sjednáno v pracovní či kolektivní smlouvě jinak. Pouze koaliční smlouva [7] přislíbila, že zaměstnanci na vhodných pozicích získají v budoucnu nárok na projednání práce na dálku, přičemž zaměstnavatelé budou moci tento požadavek odmítnout pouze tehdy, brání-li tomu

provozní důvody.

Rakousko

Co se týče rakouské právní úpravy, práci na dálku je věnováno ustanovení § 2h AVRAG[8], kde je práce na dálku definována jako pravidelný výkon práce zaměstnance zejména s využitím nezbytných informačních a komunikačních technologií, doma nebo na jiném místě, které nepatří zaměstnavateli. Na práci na dálku a místě jejího výkonu se však zaměstnanec musí se zaměstnavatelem opět dohodnout. Ani v Rakousku tedy zaměstnanci nemají na práci na dálku automatické právo, neboť **její výkon musí zaměstnavatel vždy předem odsouhlasit v rámci dohody se zaměstnancem.**

Závěr

Z hlediska nároku na práci z domova (tzv. home office) je úprava ve všech třech zemích obdobná, kdy automatické subjektivní právo na home office neexistuje ani v jednom právním řádu. Lze říci, že český zákoník práce je ze všech posuzovaných nejvíce nakloněn individuálním přáním chráněného zaměstnance, tj. zejména těhotným zaměstnankyním, zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 9 let a zaměstnancům pečujícím o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II a výše, když odmítnutí žádosti těchto zaměstnanců o umožnění home office podmiňuje alespoň písemným odůvodněním ze strany zaměstnavatele. V ČR, Německu ani Rakousku však až do dnešního dne nemají zaměstnanci, ani za splnění předem daných podmínek, automatické subjektivní právo pracovat pro zaměstnavatele na dálku. V konečném důsledku jsou to tedy ve všech vyjmenovaných zemích stále zaměstnavatelé, kteří rozhodují o tom, zda práci na dálku svým zaměstnancům umožní, či nikoli.



Mgr. Štěpánka Frimlová,
právníčka



Roman Prachař,
právní asistent



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

Kancelář **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno

Kancelář **Praha**: Scott.Weber Workspace – NR7, náměstí Republiky 1081/7, 110 00 Praha 1
Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov

Tel.: +420 770 685 603

email: info@brno-advokatnikancelar.cz

[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v účinném znění (v textu jen „**zákoník práce**“).

[2] Ustanovení § 317, 241a a § 190a zákoníku práce.

[3] Informace o novele jsou dostupné na internetových stránkách MPSV >>> [zde](#).

[4] Ustanovení 241a zákoníku práce.

[5] BOGNÁROVÁ, Věra. § 241a. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1074, marg. č. 2.

[6] KANZENBACH, Katrin. Rechtliche Grundlagen zum Homeoffice und der Telearbeit. DGUV Forum, 2020, roč. 8, s. 20–23, srov. také BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES. Homeoffice [online]. Berlin: BMAS, [cit. 2025-07-01]. Dostupné >>> [zde](#).

[7] Dle německé právní úpravy neexistuje zákonný nárok na práci z domova, a to ani pro zvlášť zranitelné skupiny. Existuje pouze politická dohoda v rámci koaliční smlouvy z roku 2021 o úmyslu zavést právo zaměstnance žádat o home office, což může zaměstnavatel odmítnout jen z provozních důvodů. Koaliční smlouva je dostupná >>> [zde](#).

[8] Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, dostupný >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)

- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)