

9. 6. 2021

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

# Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office - 7. část

Home office (práce z domova) představoval v České republice až donedávna vyhledávaný benefit, který byl využíván v omezené míře, ne-li sporadicky. To se však poměrně radikálně změnilo na jaře 2020 v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19; samotné šíření koronaviru, snahy firem o zavádění hygienických opatření a v neposlední řadě i krizová opatření vlády vedly k tomu, že se potřeba využití práce z domova masivním způsobem zvýšila a tato problematika tak představuje nebývale aktuální téma.

Tento posun nicméně dosud nereflektovaly příslušné pracovněprávní předpisy – zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), problematiku home office upravuje zcela nedostatečně a praxe se tak potýká s množstvím výkladových problémů.

Spolek CzELA (Czech Employment Lawyers Association) se proto rozhodl přijmout k dané problematice výkladové stanovisko, jehož cílem je přispět ke správné aplikaci pravidel vztahujících se k home office a podpořit případné budoucí legislativní aktivity [\[1\]](#) v této oblasti, a to zejména ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a náhradě nákladů vznikajících při práci z domova.

Vzhledem ke svému rozsahu je dané výkladové stanovisko zveřejňováno v rámci devítidílného seriálu. Předmětem následující sedmé části jsou právní otázky vztahující se cestovním náhradám v kontextu home office.

## Cestovní náhrady

Ani v oblasti **cestovních náhrad** nedisponuje právní úprava žádnými odchylkami pro práci z domova. V praxi tak bude především relevantní, zda je **domácí pracoviště (typicky bydliště) zaměstnance v obci místa výkonu práce**. Pokud ano, pak místo výkonu práce zahrnuje jak pracoviště zaměstnavatele, tak domácí pracoviště, a právo na cestovní náhrady v souvislosti s prací z domova je tudíž vyloučeno.

Pokud je domácí pracoviště zaměstnance mimo pravidelné pracoviště zaměstnance pro účely cestovních náhrad (§ 34a ZP, dále jen „**pravidelné pracoviště**“), i pak lze argumentovat, že právo na cestovní náhrady obecně nevzniká, protože nejde o žádný z případů, při němž přísluší dle ustanovení § 152 ZP cestovní náhrady. Smyslem a účelem poskytování cestovních náhrad je totiž **kompensace zvýšených výdajů** na straně zaměstnance spojených s výkonem práce mimo běžné místo výkonu práce či pravidelné pracoviště. Pokud zaměstnanec pracuje z domova, takové zvýšené výdaje (např. jízdní nebo na ubytování) mu nevznikají.

Pro vyloučení pochybností lze doporučit následující postup: pokud je předem dáno, které dny bude práce konána z domova a které dny z pracoviště, pak by mělo být rovněž pravidelné pracoviště sjednáno tak, aby kopírovalo toto rozvržení. Pokud není jasně dáno, kdy bude zaměstnanec pracovat z domova a kdy z pracoviště zaměstnavatele, lze doporučit, aby **pravidelným pracovištěm byla obec, v níž je umístěno pracoviště zaměstnavatele** (zpravidla tedy jeho sídlo nebo pobočka). [\[2\]](#) V takovém případě totiž práce na pracovišti není spojena s právem na cestovní náhrady a při práci z domova, jak bylo výše uvedeno, nevznikají zvýšené výdaje, které by bylo třeba kompenzovat

poskytováním cestovních náhrad.

Cestovní náhrady budou tedy při práci z domova příslušet zásadně až tehdy, kdy zaměstnanec **opustí jak pravidelné pracoviště, tak své domácí pracoviště**. Pokud bude tedy zaměstnanec kupříkladu vyslán na pracovní cestu, bude mít samozřejmě právo na cestovní náhrady shodně se zaměstnanci pracujícími na pracovišti zaměstnavatele.

Je však třeba upozornit, že pokud by byl zaměstnanec nečekaně, mimořádně či opakovaně povolán na pracoviště zaměstnavatele, ač měl v daném dni pracovat z domova, může mu vzniknout analogicky právo na cestovní náhrady podle ustanovení § 152 písm. c) ZP, tedy jako při **mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce** nebo pravidelného pracoviště. Jakkoli totiž v takovém případě zaměstnanec nekoná práci mimo rozvrh směn, jeho nečekané nebo opakované povolávání na pracoviště může být spojeno se zvýšenými výdaji (např. jízdními), které je nutno kompenzovat buď cestovními náhradami, nebo náhradou nákladů vzniklých při práci z domova (viz část šestá tohoto stanoviska).

Rovněž v oblasti cestovních náhrad se tak jeví nezbytným **legislativní řešení** spočívající v určení, v jakých případech má zaměstnanec pracující z domova právo na cestovní náhrady. Kromě výše uvedených případů je totiž v praxi rovněž mimo jiné sporné (a zákonem neřešené), zda má zaměstnanec pracující z domova ze zahraničí právo na cestovní náhrady při výkonu práce v zahraničí (§ 172 ZP). Protože práce z domova ze zahraničí je spojena též s dalšími otázkami (viz část druhá tohoto stanoviska), zaměstnavatelé by práci z domova ze zahraničí zásadně neměli povolovat. Zaměstnanci, který bude pracovat ze zahraničí v rozporu s tímto zákazem, pak právo na cestovní náhrady jednoduše nevznikne.

Za spolek CzELA bylo výše uvedené stanovisko zpracováno pracovní skupinou ve složení:

**Mgr. Veronika Bočanová**

**JUDr. Markéta Cibulková, Ph.D.**

**Mgr. Ondřej Chlada**

**Mgr. Ladislava Jasanská**

**JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.**

**JUDr. Eva Procházková, Ph.D.**

**Mgr. Barbora Suchá**

**Mgr. Michal Vrajík**



Budějovická 1550/15a  
140 00 Praha 4

e-mail: [czela@czela.cz](mailto:czela@czela.cz)

---

[1] Spolek CzELA přitom registruje poslanecký návrh novely zákoníku práce, který problematiku home office upravuje komplexněji než stávající právní úprava (viz Sněmovní tisk č. 1167 Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky 2017-2021; dostupný >>> [zde](#)). Navrhovanou úpravu však nelze považovat za vyhovující. Kromě toho je k datu zpracování tohoto stanoviska na samém počátku legislativního procesu, takže je bezpředmětné se uvedeným návrhem detailněji zabývat.

[2] I v tomto případě je samozřejmě možné postupovat i tak, že budou sjednána dvě pravidelná pracoviště. Pokud bude zaměstnanec pracovat z domova, bude pravidelné pracoviště v místě jeho bydliště, jinak v obci sídla zaměstnavatele.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [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](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody](#)
- [Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku](#)
- [Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná](#)
- [Bossing v pracovním právu](#)
- [Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026](#)
- [Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele](#)
- [Přetahování zaměstnanců - kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?](#)