

4. 2. 2025

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

Stanovisko CzELA k právním otázkám práce na dálku (aktualizovaná verze) - 3. část

Home office (práce z domova) představoval v České republice po dlouhou dobu 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 začala představovat nebývale aktuální téma.

Tento posun nakonec, s určitým časovým odstupem, reflektovaly i příslušné pracovněprávní předpisy: k 1. říjnu 2023 vstoupila v účinnost[1] tzv. transpoziční novela (dále jen „Novela“)[2] zákoníku práce (dále též jen „ZP“),[3] která se výrazněji dotkla (mimo jiné) i právní regulace práce z domova, nově označované jako práce na dálku.

Navzdory novému právnímu rámci bohužel nadále platí, že problematika práce na dálku není upravena dostatečně a praxe se tak stále potýká s řadou výkladových problémů. Spolek CzELA (Czech Employment Lawyers Association, z. s.) se proto rozhodl přijmout k dané problematice aktualizované výkladové stanovisko, jehož cílem je zohlednit nedávné legislativní změny, odpovědi Ministerstva práce a sociálních věcí na dotazy vznesené k některým otázkám spojeným s prací na dálku,[4] jakož i nadále přispívat ke správné aplikaci pravidel vztahujících se k práci na dálku. Účelem stanoviska je samozřejmě i podpora případných dalších legislativních aktivit v této oblasti, a to primárně ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci na dálku (dále jen „BOZP“). Oblast BOZP totiž bohužel zůstala zcela mimo pozornost Novely, ačkoli tradičně představuje jednu z nejožehavějších problematik spojenou s výkonem práce na dálku.

Vzhledem ke svému rozsahu bude dané výkladové stanovisko zveřejňováno na epravo.cz v rámci devítidílného seriálu. Předmětem následující třetí části jsou právní otázky vztahující se k pracovní době při výkonu práce z domova.

Pracovní doba

Dle § 2 odst. 2 ZP musí být závislá práce vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Pracovní dobou je pak podle definice obsažené v § 78 odst. 1 písm. a) ZP „doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“. Obecně platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel (§ 81 odst. 1 ZP). Před účinností Novely existovalo jediné ustanovení zákoníku práce, které se věnovalo práci mimo pracoviště zaměstnavatele a toto oprávnění přenášelo na zaměstnance, neboť stanovilo, že „**podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje**“ (srov. znění ustanovení § 317 před účinností Novely). Dle Novely je tato možnost již jen jedním ze způsobů rozvrhování

pracovní doby při práci na dálku.

Režimy práce na dálku dle rozvrhu pracovní doby

Výše uvedené tedy znamená, že zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele bude primárně rozvrhovat pracovní dobu zaměstnavatel, nebude-li sjednáno, že tak bude činit zaměstnanec.

V rámci nastavení pravidel práce na dálku je třeba s ohledem na okolnosti zvážit, zda (i) si zaměstnanec bude na základě sjednaných podmínek rozvrhovat pracovní dobu sám („**práce na dálku dle rozvrhu zaměstnance**“), anebo zda (ii) bude pracovní dobu zaměstnanci rozvrhovat zaměstnavatel („**řízená práce na dálku**“). Je zajisté možná i kombinace obou těchto režimů, kdy zaměstnanec má v některých dnech směny rozvržené zaměstnavatelem a v jiných dnech si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám v souladu s dohodou uzavřenou se zaměstnavatelem (tzv. „**hybridní režim**“).

Práce na dálku dle rozvrhu zaměstnance („samorozvrhování pracovní doby“)

Možnost sjednat si se zaměstnancem, že si bude rozvrhovat pracovní dobu sám, není u práce na dálku (dříve u tzv. domáckých zaměstnanců) žádnou novinkou. Nově byl tento režim rozvržení pracovní doby výslovně umožněn i pro zaměstnance vykonávající práci na pracovišti zaměstnavatele, a to s účinností od 1. ledna 2025. Vhodnost tohoto způsobu nastavení rozvržení pracovní doby primárně zváží zaměstnavatel. Musí si posoudit, zda činnosti/druhy prací *apriori* nevyžadují ze strany zaměstnance interakci s ostatními zaměstnanci či klienty a zákazníky zaměstnavatele v předem stanovenou dobu (např. operátor v call centru) a z povahy věci tedy nevyklučují, aby si zaměstnanec rozvrhoval pracovní dobu sám. Tento režim vyžaduje též velkou sebekázeň a spolehlivost ze strany zaměstnance. Do 31. prosince 2024 platila výslovná možnost sjednat si, že si zaměstnanec bude rozvrhovat pracovní dobu sám při práci na dálku v režimu § 317 odst. 4 ZP ve znění Novely. Od 1. ledna 2025 se zavádí možnost sjednat si rozvržení pracovní doby zaměstnancem bez ohledu na místo výkonu práce, tedy i na pracovišti zaměstnavatele v režimu nového ustanovení § 87a ZP ve znění tzv. letní novely zákoníku práce (dále jen „**Letní novela**“)[5] Ustanovení § 317 odst. 4 ve znění Novely bylo účinné od 1. října 2023 do 31. prosince 2024. Přejícná ustanovení Letní novely[6] dovolují, aby se původní režim § 317 odst. 4 ZP aplikoval na dohody o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem při práci na dálku podle citovaného ustanovení až do 31. prosince 2025.

Zavedení rozvrhování pracovní doby zaměstnancem vyžaduje nově **písemnou dohodu**. [7] Ustanovení nového § 87a ZP, obdobně jako původní § 317 odst. 4 ZP, nestanoví výčet podstatných náležitostí této dohody. Právní úprava nepočítá ani s **povinností zaměstnance seznámit zaměstnavatele s rozvržením pracovní doby z jeho strany** (obdobně jako je tomu např. v případě sdíleného pracovního místa ve smyslu § 317a odst. 3 ZP). Lze doporučit si takovou povinnost v dohodě sjednat, zvláště pokud je vyrovnávací období pro naplnění průměrné týdenní pracovní doby v daném případě delší než 1 kalendářní měsíc, a to s ohledem na možné výkyvy v odpracované pracovní době v jednotlivých měsících a jejich dopady do mzdové agendy.

Závazek z dohody o rozvržení pracovní doby zaměstnancem bude moci být vypovězen z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou (jinou délku lze sjednat, avšak musí být stejná pro obě strany). Výpovědní doba začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Zvláštní režim rozvrhování pracovní doby zaměstnancem (odchylná úprava práv a povinností oproti situaci, kdy pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel) vyplývá primárně z § 87a odst. 2 ZP (do 31. prosince 2024 obsahoval obdobnou úpravu § 317 odst. 4 ZP). Bude-li se zaměstnancem sjednáno, že

si bude rozvrhovat pracovní dobu sám, budou se aplikovat, případně neaplikovat níže uvedená ustanovení pracovněprávních předpisů.

Bude-li si zaměstnanec podle dohody se zaměstnavatelem rozvrhovat pracovní dobu sám, **neuplatní se ustanovení o rozvržení pracovní doby, s výjimkou ustanovení § 81 odst. 3 a § 83 ZP.** Tj. (i) zaměstnanec bude mít povinnost být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny (v případě práce na dálku by se to mělo vnímat spíše jako povinnost konat od začátku do konce směny práci, s výjimkou doby přestávek v práci, překážek v práci a dovolené), a (ii) uplatní se pravidlo, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin (délka směny naplánované zaměstnancem bez práce přesčas). S ohledem na nadpis hlavy II části čtvrté zákoníku práce znějící „Rozvržení pracovní doby“ se tak na rozvržení pracovní doby zaměstnancem nepoužijí ustanovení § 81 až § 87 ZP. Obdobně to platí i pro ujednání podle § 317 odst. 4 ZP při rozvrhování pracovní doby zaměstnancem při práci na dálku, kde se však neuplatnilo s ohledem na místo výkonu práce ustanovení § 81 odst. 3 ZP.

Nicméně i mnoho dalších ustanovení části čtvrté hovoří o povinnosti zaměstnavatele určitým způsobem rozvrhnout pracovní dobu. Jedná se především o ustanovení o přestávkách v práci, minimálním nepřetržitém denním odpočinku a nepřetržitém odpočinku v týdnu, jakož i ustanovení o noční práci, která jsou primárně určena k ochraně zaměstnance. Zaměstnanec je povinen rozvrhnout si pracovní dobu tak, aby doby odpočinku byly dodrženy.^[8] Zaměstnavatel by však měl o této povinnosti zaměstnance poučit (ostatně musí splnit svou informační povinnost podle § 37 ZP). Lze doporučit výslovně si sjednat se zaměstnancem povinnost dodržovat výše uvedené povinné doby odpočinku.

Průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být naplněna ve **vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem** (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP), tj. nejdéle v období 26 týdnů (případně až 52 týdnů, stanoví-li tak kolektivní smlouva). Toto maximální vyrovnávací období se neuplatní u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, u těch se použije „zvláštní (vyrovnávací) období stanovené v § 75 odst. 1 a § 76 odst. 3 zákoníku práce“, jak vyplývá z důvodové zprávy.

Nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak, **uplatní se pro účely** (i) překážek v práci (a to na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance, s výjimkou jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance), (ii) čerpání dovolené, (iii) pracovní cesty, (iv) poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 ZP (tedy plnění za tzv. placený svátek) a (v) v dalších případech určených zaměstnavatelem stanovené **rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit** (tzv. „záložní rozvrh pracovní doby“, někdy též označovaný jako fiktivní či subsidiární).

Důvodová zpráva předpokládá, že si v dohodě o rozvržení pracovní doby zaměstnancem strany mohou zakázat rozvrhnutí směny zaměstnancem na svátek. Na druhou stranu, nebude-li takový zákaz sjednán, bude si moci zaměstnanec rozvrhnout pracovní dobu i na svátek mimo záložní rozvržení pracovní doby. Tyto situace představují dva extrémy. Jako rozumný přístup se jeví umožnit rozvržení směny na svátky, které spadají do záložního rozvrhu pracovní doby, případně jen na určitý počet svátků v roce. Pokud bude zaměstnanec ve svátek pracovat, přísluší mu plnění podle § 115 odst. 1 a 2 ZP, resp. § 135 odst. 2 a 3 ZP. Strany se též **mohou dohodnout, že záložní rozvrh pracovní doby se nebude vůbec aplikovat.**

Při **jiných důležitých osobních překážkách v práci** (např. návštěva lékaře, doprovod člena rodiny k lékaři, narození dítěte) **nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy/platu, není-li dohodnuto nebo právním předpisem nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak** (např. v případě svatby, úmrtí osoby blízké či přestěhování).

S ohledem na skutečnost, že pracovní podmínky zaměstnanců v režimu § 317 odst. 4 ZP, případně § 87a ZP ve znění Letní novely, vykazují určitá **specifika, která je znevýhodňují oproti zaměstnancům při řízené práci na dálku**,^[9] je třeba k jejich aplikaci přistupovat citlivě vždy s ohledem na základní principy pracovního práva, zejména zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance jako slabší strany.

Lze uzavřít, že **nelze bez dalšího nastavit pravidla pro rozvrhování pracovní doby zaměstnancem tak, aby fakticky znemožnila nebo podstatně omezila právo zaměstnance si samostatně rozvrhnout pracovní dobu**, když danému zaměstnanci nepřísluší právo na některé placené překážky v práci. Při nastavení popsaném v předchozí větě reálně existuje riziko neplatnosti sjednání podmínek pro rozvržení pracovní doby zaměstnancem v rámci režimu práce na dálku dle rozvrhu zaměstnance a s tím související povinnost poskytnout zaměstnanci práva vyloučená zákoníkem práce či dohodou stran, stejně jako riziko uložení pokuty ze strany inspekce práce (např. za neposkytnutí náhrady mzdy při překážce v práci).

Je jistě legitimní požadavek zaměstnavatele, a to s ohledem na BOZP a úsporu nákladů na straně zaměstnavatele, **aby si zaměstnanec nesměl rozvrhnout práci na víkend, ve svátek a na dobu od 22:00 do 6:00 hodin a dodržoval minimální denní odpočinek a odpočinek v týdnu** (především kvůli speciálním povinnostem zaměstnavatele v oblasti BOZP vůči zaměstnancům pracujícím v noci, ale také kvůli příplatkům za práci konanou v těchto časových úsecích). Poruší-li zaměstnanec sjednaná omezení pro rozvržení pracovní doby, nevznikne mu právo na příslušné kompenzace za práci ve svátek, v sobotu a v neděli ani za noční práci. Je otázkou, zda v rámci ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, či dokonce jen jednostranně pokynem zaměstnavatele, lze omezit právo zaměstnance rozvrhnout si pracovní dobu, aby se ještě na zaměstnance vztahoval režim § 317 odst. 4 ZP či nového § 87a ZP. Takovéto omezení má být obsaženo v dohodě se zaměstnancem nebo v kolektivní smlouvě, nemůže tak být stanoveno jednostranně, protože zákon hovoří o písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, „podle níž si zaměstnanec za *sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn*“ (§ 87a ZP). To však neplatí pro omezení vyplývající z BOZP (např. noční práce či povinné odpočinky), která lze stanovit i jednostranně (např. pokynem či vnitřním předpisem).

Úprava umožňující rozvržení pracovní doby zaměstnancem výslovně neřeší, zda si zaměstnanec v tomto režimu **může sám rozvrhnout práci přesčas** (o tom blíže dále).

Režim řízené práce na dálku

V případě zaměstnanců pracujících v režimu řízené práce na dálku platí ohledně rozvržení pracovní doby, překážek v práci a odměňování stejná pravidla jako pro zaměstnance, jež vykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele. Tj. zaměstnavatel má povinnost pracovní dobu rozvrhnout dle zákoníku práce a zaměstnanec je povinen v rozvržené pracovní době práci osobně vykonat. Není-li v dohodě o práci na dálku sjednáno, kdo rozvrhuje pracovní dobu, uplatní se § 81 odst. 1 ZP, tj. pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel. Podle okolností se může jednat i o pružnou pracovní dobu (§ 85 ZP), která je zejména u administrativních profesí relativně častá a může se bez dalšího aplikovat i v režimu řízené práce na dálku.

Evidence pracovní doby

Je nesporné, že **povinnost evidovat pracovní dobu dopadá na všechny režimy práce na dálku**. Zaměstnavatel musí evidenci pracovní doby zajistit vždy. Tato povinnost je nepřenositelná.^[10] Může však požadovat **součinnost se strany zaměstnance**, bez které ve většině případů ani není možné odpracovanou dobu zaevidovat, a zaměstnanec je takovému požadavku povinen vyhovět.^[11] Zaměstnanec by měl pracovní dobu vykazovat podle skutečně odpracované doby. Pokud by skutečně

odpracovaná doba byla kratší než zaměstnancem vykázána pracovní doba, bylo by možné považovat takové jednání za útok na majetek zaměstnavatele s odpovídajícími následky, včetně případného rozvázání pracovního poměru.

Zajištění evidence pracovní doby bude nejčastěji probíhat tak, že zaměstnanec bude zaznamenávat pracovní dobu sám v předem určeném programu, platformě či excelovské tabulce, kterou pak bude nadřízený zaměstnanec kontrolovat. Oprávněný bude i případný požadavek vedoucích zaměstnanců, aby se zaměstnanec na začátku pracovní doby ohlásil emailem, zalogováním do systému či jiným obdobným způsobem.

Práce přesčas

Novela ani Letní novela nepřinesly žádné změny v definici práce přesčas a podmínek, za kterých může být nařízena/konána, došlo však k vypuštění sporného znění § 317 písm. c) ZP ve znění před účinností Novely. Kompenzace za práci přesčas tak bude příslušet zaměstnancům za shodných podmínek ve všech režimech práce na dálku. Každému zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku za ni přísluší dosažená mzda a příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno, nebyla-li mzda sjednána již s přihlédnutím k práci přesčas a přesčasová práce byla konána v dohodnutém limitu, resp. plat nebo náhradní volno za práci přesčas v rozsahu stanoveném v § 127 ZP.

Nebude sporu, že práce přesčas může být konána za podmínek stanovených zákoníkem práce v **režimu řízené práce na dálku**. U **práce na dálku dle rozvrhu zaměstnance** už není situace tak jednoznačná. I v tomto režimu lze vykonávat práci přesčas. Argumenty pro opačný názor lze nalézt v samotné zákonné definici práce přesčas - „*práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.*“ Zde může zaznít argument, že zaměstnanec v rámci práce na dálku dle svého rozvrhu pracovní doby nemá předem stanovené rozvržení pracovní doby. Nicméně v takovém případě bude na zaměstnanci, kterou práci označí za práci v rámci rozvržené stanovené týdenní pracovní doby a kterou práci za práci přesčas, tj. práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby.

Je-li zaměstnanci přidělována práce v rozsahu převyšujícím stanovenou týdenní pracovní dobu a tuto práci zaměstnanec skutečně vykoná, jedná se o práci přesčas. Tuto práci je třeba vykazovat v evidenci pracovní doby. Je sporné, zda zaměstnavatel může zaměstnanci v takovém režimu nařídít práci přesčas na určitou dobu, což jde proti zaměstnancovu oprávnění rozvrhovat si pracovní dobu sám. Zde přichází v úvahu pokyn zaměstnavatele k vykonání určité práce do stanoveného termínu. Byť příliš časté užívání takového pokynu, které by zaměstnanci *de facto* znemožňovalo rozvrhnout si sám pracovní dobu, by mohlo být považováno za zneužití práva a nepoživalo by právní ochrany.

V případě **hybridního režimu** má být sjednáno, v jakém rozsahu pracovní doby a ve které dny si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám a kdy ji rozvrhuje zaměstnavatel. Práce vykonaná nad rámec rozvržených směn ze strany zaměstnavatele v určené dny by měla být posouzena jako práce přesčas, která je odměňována v souladu s § 114 ZP, příp. § 127 ZP. Práce konaná nad rámec té části pracovní doby, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám, je také prací přesčas a zaměstnanci za ni dle Novely přísluší kompenzace, jak bylo uvedeno výše.

Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost zaměstnanců v **režimu řízené práce na dálku může být držena v zásadě bez problémů**. Bydliště zaměstnance lze pro účely držení pracovní pohotovosti považovat za jiné dohodnuté místo se zaměstnancem, které je odlišné od pracoviště zaměstnavatele.

Naopak u zaměstnanců pracujících v rámci **práce na dálku dle rozvrhu zaměstnance je sjednání pracovní pohotovosti problematické**, neboť se tím bude omezovat doba pro rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnance.

Za spolek CzELA byla výše uvedená část stanoviska zpracována pracovní skupinou ve složení:

JUDr. Markéta Cibulková, Ph.D.

Mgr. Ondřej Chlada

JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.

JUDr. Eva Procházková, Ph.D.

Mgr. Michal Vrajík



[Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

e-mail: czela@czela.cz

[1] Přesněji řečeno, k uvedenému datu vstoupila v účinnost naprostá většina ustanovení předmětné novely (včetně těch upravujících práci z domova/práci na dálku), vybrané části novely vstoupily v účinnost později.

[2] Zákon č. [281/2023](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

[3] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[4] Dostupné >>> [zde](#) (část III Výkon práce na dálku (home office))

[5] Zákon č. [230/2024](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

[6] Čl. II bod 1 Letní novely zní: "Dohodl-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem podle § 317 odst. 4 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2024, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, řídí se tento právní vztah do 31. prosince 2025 tímto ustanovením, ledaže se smluvní strany dohodnou na tom, že se postupuje podle § 87a zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. ledna 2025. Od 1. ledna 2026 se právní vztahy podle věty první řídí § 87a zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů."

[7] Nedodržení písemné formy dohody o rozvržení pracovní doby zaměstnancem či porušení povinností ze strany zaměstnavatele z ní vyplývajících bude od 1. ledna 2025 přestupkem podle zákon č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za který bude možné udělit pokutu až do výše 300.000 Kč.

[8] To ostatně vyplývá i z důvodové zprávy uveřejněné v rámci vnějšího připomínkového řízení tzv. flexinovely zákoníku práce.

[9] Tj. nevztahují se na ně kromě ustanovení o rozvržení pracovní doby, s výjimkou délky směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin, též některá ustanovení o překážkách v práci - ustanovení o prostojích a přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy. Při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 ZP jinak. Náhrada mzdy nebo platu přísluší rovněž při pracovnělékařské prohlídce (spadá-li do pracovní doby), neboť právo na náhradu zde nezakládá prováděcí právní předpis, ale § 103 odst. 1 písm. e) ZP. Vzhledem k tomu, že pracovnělékařské prohlídky se mají konat zásadně v pracovní době (viz článek 12 vyhlášky č. [145/1988](#) Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách), nelze zaměstnanci ani vytýkat, rozvrhne-li si pracovní dobu samostatně tak, aby na ni doba pracovnělékařské prohlídky připadla.

[10] Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci C-55/18 - CCOO v. Deutsche Bank SAE ze dne 14. května 2019.

[11] Např. usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1142/2018 ze dne 19. července 2018.

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

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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?](#)