

11. 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) - 4. 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 čtvrté části jsou právní otázky vztahující se k výše uvedené problematice BOZP.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

V oblasti **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** neobsahuje zákoník práce ani zvláštní právní předpisy specifickou úpravu pro práci z domova či obecně mimo pracoviště zaměstnavatele. Proto se **při práci na dálku při striktním výkladu zákoníku práce použije obecná úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v plném rozsahu**. Zaměstnavatel tak má vůči zaměstnancům pracujícím na dálku tytéž povinnosti, které má vůči zaměstnancům pracujícím na jeho pracovištích, včetně hrazení nákladů na zajištění BOZP. Četnost výkonu práce na dálku zde nehraje roli.

Takto široké penzum povinností je v praxi obtížně splnitelné. Nicméně daná situace by byla spolehlivě řešitelná jen změnou právní úpravy, která by omezila povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP při práci na dálku především na povinnost proškolení zaměstnance v oblasti BOZP a odebrala by tak zaměstnavateli povinnosti ve vztahu ke kontrole a údržbě vzdáleného pracoviště.

Zaměstnavatel, který zamýšlí postupovat striktně podle aktuální právní úpravy, by měl zohlednit zejména následující: oblast BOZP je možné s určitou mírou zjednodušení rozdělit na povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k **vykonávané práci** a povinnosti ve vztahu k **pracovišti, na němž je práce vykonávána (včetně vzdáleného pracoviště)**. Povinnosti ve vztahu k vykonávané práci zahrnují zpravidla **proškolení zaměstnance a informování o rizicích** spojených s výkonem práce, včetně proškolení z oblasti **základů první pomoci a požární ochrany**. Tyto povinnosti jsou splnitelné i ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na dálku. Zaměstnavatel by je proto měl prokazatelně splnit totožným způsobem, jakým postupuje vůči zaměstnancům pracujícím na jeho pracovištích, nicméně s přihlédnutím ke specifikům práce na dálku. Konkrétně školení BOZP při práci na dálku by tak mělo adresovat též specifika osamocené práce na dálku, rizika práce na dálku, důležitost dodržování preventivních opatření a přijatých opatření zaměstnavatele ke snížení rizik, nastavení základních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a konečně zdůraznění zákonné povinnosti zaměstnance podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí.[5]

Mimo jiné i proto je vhodné, aby v ujednání o práci na dálku byla oblast BOZP včetně způsobu šetření pracovních úrazů řešena a aby v něm byla obsažena též povinnost zaměstnance dostavit se v případě potřeby na pokyn zaměstnavatele na jeho pracoviště. Rovněž je vhodné, aby vnitřní předpis upravující společné aspekty práce na dálku popsal základní obsah školení BOZP (viz výše) a základní parametry BOZP při práci na dálku (např. povinnost dodržovat předepsané bezpečnostní přestávky při práci se zobrazovacími zařízeními, typicky tedy s monitorem počítače nebo notebooku).

Pokud jde o **povinnosti ve vztahu ke vzdálenému pracovišti**, za jediné zcela bezpečné řešení lze považovat postup, kdy **zaměstnavatel provádí pravidelnou kontrolu** vzdáleného pracoviště z hlediska BOZP, a to jak před započatím výkonu práce na dálku, tak následně periodicky. Přípustné je též to, že tuto kontrolu (s ohledem na ústavně zaručenou ochranu obydlí) neprovede přímo zaměstnavatel, ale pro zaměstnavatele třetí osoba, na které se zaměstnavatel a zaměstnanec shodnou (např. externí bezpečnostní technik).[6] S ohledem na nepraktičnost fyzických kontrol je možné akceptovat též řešení, kdy zaměstnanec **vzdálené pracoviště vyfotí, případně natočí na video**, a tuto foto/videodokumentaci předloží zaměstnavateli. Zaměstnavatel poté posoudí „na dálku“ možná rizika a na základě dialogu se zaměstnancem uloží zaměstnanci přijetí opatření k jejich zmírnění či odstranění, případně se na zmírnění či odstranění rizik sám podílí. Náklady takového odstranění však jsou náklady na zajištění BOZP a nese je tedy zaměstnavatel. Pokud zaměstnanec odstraňuje rizika sám, doloží zaměstnavateli, že tak učinil. Toto bude ostatně nezbytné i vzhledem k tomu, že náklady na odstranění rizik nese zaměstnavatel, a pro jejich refundaci bude potřebovat od zaměstnance doložení, že k odstranění rizik došlo. Pokud zaměstnanec odstranění rizik odmítne, má zaměstnavatel legitimní důvod výkon práce na dálku nepovolit (a to ani osobám uvedeným v § 241a ZP), resp. jeho pokračování zakázat. Pokud bude zaměstnavatel v obdobných případech postupovat stejně, nebude se jednat o nerovné zacházení či diskriminaci. Bylo by nicméně vhodné, aby toto do budoucna výslovně řešila právní úprava.

Pokud jde o četnost jak školení BOZP, tak prověrek vzdáleného pracoviště, lze doporučit analogicky vycházet z § 108 odst. 5 ZP a tyto prověrky organizovat nejméně jednou ročně.[\[7\]](#)

Rovněž lze doporučit, aby **přílohou dohody** o práci na dálku **byly zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**. Variantně je možné, aby tyto zásady byly **přílohou vnitřního předpisu** upravujícího společné aspekty práce na dálku s tím, že zaměstnanec se v dohodě o práci na dálku zaváže řídit vnitřním předpisem. Tyto zásady byly v obecné rovině již zpracovány několika odbornými institucemi - odkázat lze např. na dokument „Metodika řízení práce prováděné formou home office“,[\[8\]](#) jehož součástí je též „Kontrolní list pro hodnocení domácího pracoviště“.[\[9\]](#)

Nad rámec výše uvedeného lze k oblasti BOZP ještě dodat, že zaměstnavatel musí zajistit, aby bylo vzdálené pracoviště vybaveno **lékárničkou** pro poskytnutí předlékařské první pomoci. Tato povinnost vyplývá z ustanovení § 103 odst. 1 písm. j) ZP. Pokud tedy zaměstnanec na výše uvedeném pracovišti vybavenou lékárničku nemá, **musí mu ji zaměstnavatel pořídit na své náklady**. Vybavení lékárničky musí odpovídat vykonávané práci - jiné bude u administrativních činností (kde mnohdy může postačovat autolékárnička), jiné u práce v truhlářské dílně. Neexistuje tedy univerzální vybavení lékárničky použitelné pro všechny případy práce na dálku.[\[10\]](#) Zaměstnavatel musí zaměstnanci rovněž poskytnout informace o způsobu přivolání záchranné služby.

V oblasti požární ochrany má význam povinnost zaměstnavatele vybavit vzdálené pracoviště, resp. pracoviště, kde je práce na dálku vykonávána, **hasicím přístrojem**, pokud nemá zaměstnanec hasicím přístroj již na daném pracovišti nebo není k dispozici ve společných prostorách domu, z něž je práce na dálku konána. Protože se na vzdáleném pracovišti zpravidla nezdržuje více než jeden zaměstnanec jednoho zaměstnavatele, není naopak bez dalšího povinností ustanovit při práci na dálku preventivní požární hlídku.

Ze všech výše uvedených povinností pak rovněž vyplývá, že povolení výkonu práce z libovolného místa, typicky z různých internetových kaváren (viz část druhá tohoto stanoviska), je pro zaměstnavatele riskantní, protože na těchto místech je pojmově vyloučeno, aby zaměstnavatel řádně plnil povinnosti na úseku BOZP. Zaměstnavatel i zde nese plnou odpovědnost jak za přestupky na úseku bezpečnosti práce, tak za případné pracovní úrazy. Byť tento požadavek z právní úpravy výslovně nevyplývá, doporučujeme tedy, aby v dohodě o práci na dálku bylo sjednáno **konkrétní pracoviště nebo více pracovišť, z nějž (z nichž) bude práce na dálku konána, nebo alespoň způsob jeho určení**, tj. např. to, že zaměstnanec oznámí adresu vzdáleného pracoviště pomocí interního HR systému zaměstnavatele. Zaměstnavatel by si ale vždy měl v dohodě o práci na dálku vymínit možnost **nepovolit výkon práce na dálku z konkrétního místa (vzdáleného pracoviště), dokud nebude dostatečně ověřeno, že je zde zajištěna BOZP** výše uvedeným způsobem. Případně zaměstnavatel může **zakázat další výkon práce na dálku a vyžadovat výkon práce na pracovišti zaměstnavatele**, jestliže sjednané či oznámené vzdálené pracoviště podmínkám BOZP nevyhovuje či přestane vyhovovat.

Výše uvedené povinnosti jsou obtížně splnitelné, praxe se proto uchyluje k flexibilnějšímu přístupu, který zohledňuje specifika vzdáleného pracoviště a omezené možnosti zajištění BOZP ze strany zaměstnavatele. Využívá se např. **čestné prohlášení**, kterým zaměstnanec potvrdí, že toto pracoviště splňuje všechny požadavky BOZP, namísto vizuální kontroly vzdáleného pracoviště. Praxe rovněž často rezignuje na řešení jiných aspektů BOZP ve vztahu ke vzdálenému pracovišti (např. zajištění lékárniček či hasicích přístrojů). Takový přístup je ale z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za případné úrazy či za přestupky na úseku bezpečnosti práce pravděpodobně nedostatečný a neproověřený rozhodovací a kontrolní praxí.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Rovněž v oblasti **pracovních úrazů a nemocí z povolání** neobsahuje zákoník práce ani zvláštní právní předpisy specifickou úpravu pro práci na dálku; použije se tudíž úprava obecná, platná pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda pracují na pracovišti zaměstnavatele nebo mimo ně.

V oblasti pracovních úrazů to především znamená, že **okolnosti úrazu**, resp. parametry rozhodné pro povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu a nemajetkovou újmu, **prokazuje zaměstnanec**. Je to tedy zaměstnanec, kdo by měl zaměstnavateli oznámit, že došlo k úrazu. Zaměstnavatel je na základě tohoto oznámení povinen úraz řádně prošetřit. Za tímto účelem bude muset vstoupit do obydlí zaměstnance. To je chráněno ústavními předpisy, takže pokud zaměstnanec nebude chtít, nemusí zaměstnavatele (nebo jím pověřené osoby) do obydlí vpustit. V takovém případě však znemožní řádné prošetření úrazu a tím i jeho odškodnění. V praxi se tato otázka mnohdy řeší přímo v dohodě o práci na dálku, jejíž součástí bývá též souhlas zaměstnance se vstupem zaměstnavatele do obydlí v nezbytném rozsahu. Takové ujednání lze samozřejmě doporučit; jeho dopady jsou však spíše psychologické, protože ústavně zaručené svobody obydlí se nelze paušálně uděleným souhlasem vzdát.

Zaměstnavatel by měl rovněž **oznámit vznik úrazu pojišťovně**, u níž je pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a dále postupovat v součinnosti s pojišťovnou. Pokud zaměstnanec okolnosti úrazu dostatečně prokáže, pak by pojišťovna neměla plnění odepřít. Problém bude nicméně především v dokazování, kdy zaměstnanec zpravidla na rozdíl od úrazů utrpěných na pracovišti nebude disponovat dostatečným množstvím svědků. Úrazy při práci na dálku jsou navíc mnohdy takového charakteru, že k nim může dojít jak při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, tak i při soukromých aktivitách (např. úraz v důsledku zasažení elektrickým proudem může stejně tak pocházet od pracovního notebooku, jako od pračky).

Pokud zaměstnanec okolnosti úrazu prokáže, může mít naopak **zaměstnavatel problematictější pozici, chce-li se odpovědnosti zprostit** dle ustanovení § 270 ZP. Rovněž na straně zaměstnavatele totiž pravděpodobně nastane důkazní nouze, pokud jde o prokazování, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo že k úrazu došlo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit,

popř. proto, že si zaměstnanec počínal tzv. lehkomyšlně.

Vyloučeno není ani to, že pojišťovna sice pracovní úraz zaměstnance odškodní, ale bude vyplacenou **náhradu škody požadovat na zaměstnavateli regrese**.[\[11\]](#) Pro tyto účely se sluší znovu zdůraznit, že zaměstnavatel by u zaměstnanců pracujících na dálku neměl podceňovat oblast BOZP a měl by v rámci možností trvat na tom, aby byly pokyny a předpisy v této oblasti dodržovány a jejich dodržování soustavně vyžadováno a kontrolováno.

Stejně tak lze uvést, že **není vyloučen ani vznik nemoci z povolání při práci na dálku**, nicméně opět by muselo být prokázáno splnění podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká. Tyto podmínky přitom právní úprava popisuje nezávisle na tom, zda je práce konána na dálku. Proto i šetření, zda se jedná o nemoc z povolání, bude probíhat zásadně obdobně s tou modifikací, že bude muset být provedeno na vzdáleném pracovišti. V praxi lze proto očekávat obtížnější ověřování existence podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání.

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] Spolek CzELA se v této souvislosti obrátil na Ministerstvo práce a sociálních věcí se žádostí o nezávazný výklad vybraných otázek souvisejících s BOZP při práci na dálku a MPSV k dotazům CzELA poskytlo dopisem ze dne 13. 6. 2024, č. j. MPSV-2024/71636-423/2 obsáhlou odpověď (dále jen "Odpověď MPSV"). Zde uvedená osnova školení BOZP při práci na dálku vychází právě z Odpovědi MPSV.

[6] Totožný postup opět připouští i Odpověď MPSV.

[7] Totožný názor plyne z Odpovědi MPSV.

[8] Dostupný >>> [zde](#).

[9] Dostupný >>> [zde](#).

[10] I zde vycházíme z Odpovědi MPSV.

[11] Dle § 10 vyhlášky č. [125/1993](#) Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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](#)