

18. 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) - 5. 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 je dané výkladové stanovisko zveřejňováno na epravo.cz v rámci devítidílného seriálu. Předmětem následující páté části jsou právní otázky vztahující se k problematice rovného zacházení v kontextu práce na dálku.

Rovné zacházení

Vzhledem k tomu, že práci na dálku je nutné vnímat jako pracovní podmínku, je třeba při využití tohoto institutu respektovat § 16 ZP a **princip rovného zacházení**. Dle tohoto ustanovení má zaměstnavatel povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty.

Umožnění práce na dálku

Pokud jde o umožnění práce na dálku, musí zaměstnavatel respektovat pravidla rovného zacházení se zaměstnanci. Předně je třeba zdůraznit, že pokud pracovní smlouva, kolektivní smlouva, jiná smlouva/dohoda či vnitřní předpis nestanoví jinak, není na práci na dálku nárok. Na tomto závěru nezměnila nic ani Novela, nicméně v souvislosti s transpozicí tzv. *work-life balance* směrnice[5] byl do zákoníku práce přidán nový § 241a ZP, který stanoví, že zaměstnanci pečující o dítě mladší než 9 let, o osobu závislou na péči jiné osoby[6] nebo těhotné zaměstnankyně mohou zaměstnavatele písemně požádat o výkon práce na dálku. Zaměstnavatel sice není povinen žádosti vyhovět, nicméně je povinen případné nevyhovění žádosti písemně odůvodnit. Pokud zaměstnavatel práci na dálku umožňuje, je při respektování pravidel rovného zacházení zcela v jeho režii, který zaměstnanec je, např. s ohledem na druh práce, potřebnost na pracovišti, individuální pracovní výkonnost atd., oprávněn pracovat na dálku a jak často. Takové určení samozřejmě nesmí být šikanózní či dokonce diskriminační a zaměstnavatel by měl být připraven svoje rozhodnutí řádně odůvodnit.

Na druhou stranu, pokud to druh a styl práce umožňuje a zaměstnavatel s tím bude souhlasit, lze si představit dohodu, že zaměstnanci si budou „rotaci“ na pracovišti zaměstnavatele, a s tím spojenou otázkou, kdo a kdy bude pracovat z domova, resp. z kanceláře (tj. z pracoviště zaměstnavatele) domlouvají sami a zaměstnavatele budou o své přítomnosti na pracovišti jen dopředu informovat.

Legitimní by rovněž bylo pravidlo, že zaměstnanci mohou využívat práci na dálku až po úspěšném uplynutí zkušební doby (jinými slovy lze např. vnitřním předpisem stanovit či na základě zavedené praxe postupovat tak, že během zkušební doby nelze práci na dálku konat/využívat).

Benefity

Pokud zaměstnanec pracuje na dálku, měl by mít – stejně jako zaměstnanec pracující na pracovišti zaměstnavatele – **možnost využívat benefity, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje**. Lze shrnout, že není sebemenší důvod nepřiznávat nebo omezovat poskytování benefitů zaměstnancům pracujícím na dálku nebo pracujícím částečně na dálku, pokud zaměstnanec zároveň splní podmínky, které zaměstnavatel pro vznik nároku na benefit stanovil.

Na druhou stranu ale není vyloučeno, že některé benefity budou úzce spojeny s konkrétním druhem práce, pracovními podmínkami nebo s odvětvím a zaměstnanec pracující na dálku na ně tak logicky nedosáhne (např. příplatek za směnu od 5:00 hodin ráno). Proto je důležité v těchto případech postupovat citlivě a tyto benefity posuzovat každý individuálně a s ohledem na konkrétní situaci u zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel např. poskytuje příspěvek na dopravu do zaměstnání, lze stanovit, že zaměstnanci pracující na dálku na tento příspěvek nárok nemají (protože jim dodatečný náklad na dopravu do práce nevzniká).

Asi nejdiskutovanějším benefitem ve spojitosti s prací na dálku jsou stravenky/stravenkový paušál. Lze vycházet z toho, že zaměstnanec pracující na dálku má nárok na stravenky/stravenkový paušál za stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci. Příspěvek na stravování zaměstnanci pracujícímu na dálku lze pak dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. [586/1992](#) Sb., zákon o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů uplatnit jako daňově uznatelný výdaj (náklad).

Pokud by zaměstnavatel např. ve vnitřním předpisu stanovil, že zaměstnanci pracující na dálku na stravenku/stravenkový paušál nárok nemají, dopustil by se pravděpodobně nerovného zacházení. S argumentací, že při práci na dálku zaměstnanci nevznikají takové náklady na stravování jako zaměstnancům „v centru města v kanceláři“ spíše souhlasit nelze. Poskytuje-li např. zaměstnavatel dotované stravování prostřednictvím firemní kantýny, měli by tedy z tohoto benefitu obdobným způsobem profitovat i zaměstnanci pracující na dálku, už např. tím, že budou mít možnost přijít a stravovat se ve firemní kantýně. Případně by jim mohl být tento benefit podobným způsobem kompenzován např. formou stravenky, nejedná se ale o právní povinnost zaměstnavatele.

Benefity využívané na pracovišti zaměstnavatele, jako je např. káva, čaj, studené nápoje, ovoce, jóga nebo kurzy cizího jazyka vyučované lektorem na pracovišti, jsou samozřejmě využívány primárně zaměstnanci, kteří vykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele. V každém případě by měli mít i zaměstnanci pracující na dálku možnost se těchto benefitů (pokud o ně mají zájem) účastnit, resp. je na pracovišti zaměstnavatele využít. Obdobně by zaměstnanci pracující na dálku neměli být vyloučeni ze socializace s ostatními kolegy, teambuildingů či obdobných akcí.

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

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] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

[6] Osoba, která se dle § 8 zákona č. [108/2006](#) Sb., o sociálních službách, 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).

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [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](#)