

18. 3. 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) - 9. 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<sup>[1]</sup> tzv. transpoziční novela (dále jen „**Novela**“)<sup>[2]</sup> zákoníku práce (dále též jen „**ZP**“),<sup>[3]</sup> 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,<sup>[4]</sup> 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 poslední deváté části jsou vybrané právní otázky vztahující se k výkonu práce na dálku, o kterých nebylo pojednáno v přechozích částech.*

### **Doručování písemností zaměstnanci pracujícím na dálku**

Dle Novely, která se významným způsobem dotkla § 334 a násl. ZP, resp. doručování, platí, že vymezené písemnosti zaměstnavatel doručuje zaměstnanci předáním do vlastních rukou na

pracovišti zaměstnavatele, předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastižen, prostřednictvím datové schránky anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Zaměstnavatel smí doručit písemnost taktéž prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, ale pouze pokud není možné doručit ji předáním na pracovišti zaměstnavatele. Právní úprava doručování písemností nemá žádné zvláštní ustanovení pro situaci, kdy zaměstnanec pracuje na dálku, i nadále však platí, že nejbezpečnějším způsobem doručování vymezených písemností je jejich předání na pracovišti zaměstnavatele nebo na jakémkoli místě, kde bude zaměstnanec zastižen.

Při doručování písemností dle § 334 a násl. ZP tak přichází v úvahu několik variant dle toho, jaký je rozsah sjednané práce na dálku, jak zaměstnanec reaguje na snahu doručit mu písemnost a případně zda udělil zaměstnavateli souhlas s doručováním prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Pokud zaměstnanec **výhradně pracuje na dálku**, pak předání písemnosti takovému zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele bude přicházet do úvahy jen ve výjimečných případech (např. zaměstnanec vyhověl výzvě zaměstnavatele, aby se dostavil na pracoviště zaměstnavatele). Bude tedy na místě použít některý z dalších způsobů doručování dle § 334a odst. 1 ZP, tedy předáním kdekoliv bude zaměstnanec zastižen (např. v místě jeho vzdáleného pracoviště), prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím datové schránky. Zaměstnavatel může rovněž bez dalšího přistoupit i k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, neboť takový zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele obvykle nepracuje, a zásadně ani nemá povinnost se tam dostavit pouze za účelem převzetí písemnosti od zaměstnavatele. Z § 334a odst. 1 ZP tak nelze dovodit obecnou povinnost zaměstnavatele, aby se vždy pokusil takovému zaměstnanci předat písemnost na pracovišti zaměstnavatele před tím, než ji odešle poštou. Zaměstnavatel ale musí zvolit takovou formu poštovní služby, která vyhoví požadavkům § 336 ZP. Za tímto účelem je vhodné využít speciální obálky s červeným pruhem, dodávané soukromými firmami, které splňují požadavek § 336 odst. 3 ZP ohledně poučení zaměstnance o následcích nepřevzetí písemnosti.

Pokud je dohoda o výkonu práce na dálku taková, že **zaměstnanec některé dny vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele**, pak je možné doručit takovému zaměstnanci písemnost na pracovišti v době, kdy na pracovišti zaměstnavatele vykonává práci. Doručovat zaměstnanci v této situaci písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu sdělenou zaměstnancem pro doručování (ve smyslu § 336 odst. 1 ZP), aniž by se před tím zaměstnavatel pokusil o doručení písemnosti na pracovišti zaměstnavatele, by bylo v rozporu s § 334a odst. 1 ZP.

Při volbě doručení předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastižen, tedy např. v jeho bydlišti, je reálné riziko, že zaměstnanec neposkytne při doručování součinnost. Podle konkrétních okolností může jít o odmítnutí písemnosti se všemi důsledky z toho plynoucími (tedy písemnost se má za doručenu dle § 334a odst. 2 ZP), nebo se písemnost tímto způsobem nepodaří doručit a zaměstnavatel se musí pokusit doručit jinak. O odmítnutí písemnosti půjde např. tam, kde zaměstnanec doručení písemnosti znemožní tím, že otevře dveře, zjistí, že mu zaměstnavatel hodlá doručit zásilku a následně dveře bez převzetí zásilky zavře a na další kontakt nereaguje. Pokud však není patrné, zda je zaměstnanec přítomen na vzdáleném pracovišti (ačkoli se zde má v rámci

pracovní doby vyskytovat), pak toto nelze považovat za odmítnutí písemnosti či za znemožnění doručení s následky převzetí písemnosti; lze uvažovat pouze o disciplinárním potrestání zaměstnance za porušení povinnosti zdržovat se na sjednaném místě v rámci pracovní doby.

V případě **zaměstnance pracujícího (výhradně) na dálku** se tak jeví jako praktické doručovat písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací či prostřednictvím datové schránky. Doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je však podmíněno tím, že zaměstnanec udělí zaměstnavateli souhlas k takovému způsobu doručování, a to v samostatném písemném prohlášení, ve kterém současně uvede adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Je však třeba upozornit, že prokázání takového doručení může být pro zaměstnavatele problematické. Doručování prostřednictvím datové schránky je řešením jen v případě, že zaměstnanec disponuje datovou schránkou fyzické osoby, kterou si navíc nezneprístupnil pro dodávání dokumentů od fyzických nebo právnických osob.[\[5\]](#)

## **Ochrana důvěrných informací při práci na dálku a zajištění kyberbezpečnosti**

Další oblastí, kterou je třeba při práci na dálku upravit, je ochrana důvěrných informací a osobních údajů, ke kterým má zaměstnanec při výkonu práce přístup a ochrana informačního a komunikačního systému zaměstnavatele.[\[6\]](#) Tato úprava může být obsažena jak v dohodě o výkonu práce na dálku, tak ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnavatele je flexibilnější stanovit pravidla ve vnitřním předpisu, který se zaměstnanec zaváže dodržovat. Jedním z takových pravidel může být požadavek, aby zaměstnanec vykonával práci v prostředí, ve kterém se nepohybují třetí osoby (typicky rodinní příslušníci daného zaměstnance) a aby i v případě výkonu práce na dálku měl povinnost dodržovat pravidla týkající se kyberbezpečnosti. Pak je ovšem nutné, aby si obě strany nejprve ujasnily, zda je výkon práce na dálku vůbec možný s ohledem na konkrétní podmínky vzdáleného pracoviště a zaměstnavatelem stanovená pravidla ochrany důvěrných informací a kyberbezpečnosti.

Pokud zaměstnavatel umožňuje výkon práce i z veřejnosti přístupných míst (např. z kavárny nebo co-workingových center), měl by si být vědom ztížené možnosti zaměstnance zajistit při výkonu práce na dálku důvěrnost informací. I z tohoto důvodu by měl zaměstnavatel umožnit práci na dálku pouze z takového předem sjednaného místa a za takových podmínek, které jsou způsobitelné riziko úniku informací nebo kybernetického útoku minimalizovat.

## **Agenturní zaměstnanci a práce na dálku**

Zaměstnavatel využívající práci agenturních zaměstnanců (uživatel) je podle § 309 odst. 5 ZP povinen zajistit, aby u něj agenturní zaměstnanci nepracovali za horších pracovních podmínek než jeho srovnatelní kmenoví zaměstnanci. Totožnou povinnost má i agentura práce. Pokud tedy zaměstnavatel některým kategoriím zaměstnanců umožňuje výkon práce na dálku, měl by za obdobných podmínek umožnit práci na dálku i agenturním zaměstnancům.

Uživatel však nemůže s agenturním zaměstnancem uzavřít dohodu o práci na dálku. To smí učinit pouze agentura práce jako jeho právní zaměstnavatel. Uživatel by tak měl agenturu práce smluvně zavázat, aby s určenými agenturními zaměstnanci na dobu jejich dočasného přidělení sjednala písemně, že za podmínek stanovených uživatelem mohou vykonávat práci na dálku. Agentura práce by pak měla dbát na to, aby případné náklady spojené s prací na dálku byla oprávněna přeučtovat uživateli, příp. by uživatel neměl při uzavírání smlouvy s agenturou práce opomenout upravit podmínky výkonu práce na dálku.

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](mailto: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] Srov. § 18a zákona č. [300/2008](#) Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů

[6] V současné době se v legislativním procesu nachází nový zákon o kybernetické bezpečnosti, který má transponovat Směrnici NIS2 do českého právního řádu a nahradit dosavadní zákon č. [181/2014](#) Sb., o kybernetické bezpečnosti a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

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

## 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](#)