

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Šárka Hlaváčová**

**Právní úprava práce na dálku**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1. 4. 2024

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 205 416 znaků včetně mezer.

Šárka Hlaváčová

V Praze dne 1. 4. 2024

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala zejména JUDr. Lucii Matějka Řehořové, Ph.D., za odborné vedení mé diplomové práce, cenné připomínky a vstřícný přístup. Děkuji také své rodině a partnerovi za trpělivost a podporu po celou dobu studia.

# Obsah

Úvod .....	1
<b>1. Práce na dálku .....</b>	<b>3</b>
1.1. Atypické formy zaměstnání .....	3
1.1.1. Pojem práce na dálku a související pojmy .....	4
1.2. Historický vývoj .....	7
1.3. Pozitiva a negativa práce na dálku .....	10
1.3.1. Pozitiva práce na dálku .....	10
1.3.2. Negativa práce na dálku .....	12
<b>2. Právní úprava práce na dálku .....</b>	<b>15</b>
2.1. Právní úprava na nadnárodní úrovni .....	15
2.1.1. Právní úprava EU .....	15
2.1.1.1. Směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob .....	15
2.1.1.2. Rámcová dohoda o práci na dálku .....	18
2.1.2. Mezinárodní úprava .....	21
2.2. Právní úprava v České republice .....	23
2.2.1. Listina základních práv a svobod .....	24
2.2.2. Zákoník práce před přijetím transpoziční novely .....	25
<b>3. Transpoziční novela zákoníku práce .....</b>	<b>28</b>
3.1. Právo zaměstnance požádat o práci na dálku .....	29
3.1.1. Zamítnutí žádosti a jeho odůvodnění .....	31
3.2. Nařízení práce na dálku zaměstnavatelem .....	32
3.3. Dohoda o práci na dálku .....	34
3.3.1. Náležitosti dohody .....	36
3.3.1.1. Místo výkonu práce .....	36
3.3.1.2. Úprava BOZP .....	38
3.3.1.3. Další náležitosti .....	39
3.3.2. Ukončení dohody o práci na dálku .....	42
3.4. BOZP .....	43
3.5. Náhrada nákladů .....	46
3.6. Kontakt zaměstnance s ostatními zaměstnanci .....	50
3.7. Práce na dálku s využitím sítí elektronických komunikací .....	52
3.8. Rozvržení pracovní doby .....	53
<b>4. Komparace s vybranými členskými státy EU .....</b>	<b>57</b>
4.1. Právní úprava ve Slovenské republice .....	57

4.2. Právní úprava v Polské republice .....	63
<b>5. Hodnocení transpoziční novely a úvahy <i>de lege ferenda</i> .....</b>	<b>66</b>
<b>Závěr .....</b>	<b>72</b>
Seznam zkratek .....	74
Seznam použitých zdrojů .....	76
Abstrakt .....	84
Klíčová slova .....	84
Abstract .....	85
Keywords .....	85

## Úvod

Práce na dálku je stále více užívaným institutem, kdy zlomovým bylo především období pandemie covidu-19, během něhož byla řada zaměstnanců i zaměstnavatelů nucena přejít k tomuto způsobu výkonu práce. Tím se však výrazněji projeví nedostatky právní úpravy distanční práce a nastala potřeba reagovat na požadavky a trendy současné doby. Nadto byla Česká republika již několik měsíců v prodlení s transpozicí WLB směrnice. Nevyhnutelně tak muselo dojít k řadě podstatných změn, které ovlivnily nejen práci na dálku, ale také řadu dalších oblastí pracovního práva. Dne 1. října 2023 nabyla účinnosti transpoziční novela zákoníku práce, která zakotvila základní pravidla pro distanční práci. Patří mezi ně například povinnost uzavřít písemnou dohodu o práci na dálku a normy týkající se její výpovědi, nařízení distanční práce v případě krizových stavů, náhrada nákladů a další.

Cílem této diplomové práce je především rozbor transpoziční novely, který umožní zhodnotit, zda přijatá úprava je vhodná a dostatečná s ohledem na aktuální potřeby moderní doby. Dále také porovnává různé verze transpoziční novely v průběhu její přípravy a analyzuje, zda bylo vhodné od některých ustanovení týkajících se práce na dálku upustit, či naopak, zda není chybou, že zákonodárce některé oblasti ponechal zcela bez zákonné úpravy.

Diplomová práce se vedle úvodu a závěru člení do pěti kapitol. První kapitola se věnuje institutu práce na dálku, kdy jej začleňuje mezi tzv. atypické formy zaměstnání. Poté se zaměřuje na definici distanční práce a vymezuje ji v porovnání se souvisejícími pojmy jako je například home office či telepráce a zabývá se též historickým vývojem tohoto institutu. Obsahem této kapitoly je také výčet pozitiv a negativ práce na dálku, jejichž posouzení je nezbytné pro hodnocení právní úpravy tohoto institutu.

Druhá kapitola se již zaměřuje přímo na právní úpravu práce na dálku. Nejdříve se věnuje nadnárodní úpravě. Z předpisů Evropské unie se jedná konkrétně o WLB směrnici, jež byla primárním impulzem pro přijetí transpoziční novely, a Rámcovou dohodu o práci na dálku. V mezinárodní úpravě se jedná o Úmluvu MOP č. 177 o domácí práci a na ni navazující Doporučení MOP č. 184 o domácí práci. Vzhledem k tomu, že Česká republika Úmluvu neratifikovala, a není tak pro ni závazná, je o ní pojednáváno pouze krátce. Dále se práce zabývá právní úpravou v České republice, a to nejprve na ústavní úrovni, tj. Listinou základních práv a svobod. Poté je pozornost zaměřena na právní úpravu práce na dálku v zákoníku práce před přijetím transpoziční novely.

Zásadní je především třetí kapitola, jež obsahuje rozbor transpoziční novely zákoníku práce. Jsou zde představeny různé aspekty právní úpravy práce na dálku, ať už se jedná o oblasti,

kteřé jsou zakotveny v zákoníku práce, nebo takové, které byly upraveny pouze v návrhu transpoziční novely, avšak později od nich bylo upuštěno.

V následující kapitole byla provedena komparace s právní úpravou zahraniční. Byl vybrán slovenský zákoník práce, a to především z toho důvodu, že činí rozdíl mezi nahodilým a pravidelným výkonem práce na dálku. Lze tak popsat výhody tohoto rozlišování, které náš zákoník práce nezná. Právní úprava Polské republiky pak byla zvolena pro možnou inspiraci v úpravě BOZP při distanční práci, jejíž zvláštní úprava v českém právním řádě taktěž absentuje.

Poslední kapitola obsahuje zhodnocení transpoziční novely. Zde poukazují na její silné a slabé stránky, společně se shrnutím poznatků z předešlých kapitol, zejména třetí kapitoly, ve které analyzují transpoziční novelu. Závěrem jsou představeny vlastní úvahy *de lege ferenda*.





volnosti v organizaci práce a dodržování pracovní doby, bez ohledu na sjednané trvání pracovního poměru a rozsah sjednaného závazku.<sup>4</sup>

Podle české doktríny je za atypickou formu výkonu práce (v užším slova smyslu) považována závislá práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele, práce konaná na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr a dále práce v rámci dočasného přidělení (agenturní zaměstnávání). Někteří autoři sem řadí také pružnou pracovní dobu či sdílenou práci a další.<sup>5</sup>

Za společné znaky typického a atypického způsobu výkonu práce lze považovat některé z podmínek výkonu závislé práce<sup>6</sup>, konkrétně se jedná o výkon práce na pracovišti zaměstnavatele a v pracovní době, a dále pak také práce na pokyn zaměstnavatele jako jeden ze znaků závislé práce. V případě atypických zaměstnání dochází k modifikaci tohoto znaku či jedné z uvedených podmínek, avšak nedochází přitom k popření závislé práce jako takové.<sup>7</sup>

Z předpisů mezinárodní úrovně stojí za zmínku například Usnesení Evropského parlamentu ze dne 6. července 2010 – Atypické smlouvy, zabezpečení profesní dráhy a nové formy sociálního dialogu (2009/2220(INI)), podle kterého atypické pracovněprávní vztahy obsahují některý (jeden nebo více) z těchto znaků: částečný úvazek, dočasná či příležitostná práce, práce na dobu určitou, práce z domova, práce na dálku a dále práce na částečný úvazek na dvacet a méně hodin týdně.

V případech atypických forem výkonu práce dochází k oslabení ochranné funkce pracovního práva a omezuje se kogentnost a rigidnost právní úpravy. Je proto důležité, aby se nestaly převažující formou výkonu práce a nadále plnily především doplňující funkci. To však neznamená, že je lze považovat za nežádoucí, protože pro některé zaměstnance se s ohledem na jejich životní situaci či zdravotní stav může jednat o jediný možný způsob výkonu práce.<sup>8</sup>

### 1.1.1. Pojem práce na dálku a související pojmy

V souvislosti s prací na dálku se v praxi užívá veliké množství synonym či příbuzných pojmů. Je proto třeba si vymezit definice těch nejpodstatnějších z nich, a zajistit tak správnou orientaci v terminologii související s tímto institutem.

---

<sup>4</sup> PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. In PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypické formy zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, cit. d., s. 14.

<sup>5</sup> Tamtéž, s. 16.

<sup>6</sup> Zatímco § 2 odst. 1 zákoníku práce stanoví znaky závislé práce, druhý odstavec uvádí podmínky, za kterých musí být práce vykonávána. Kromě pracovní doby a pracoviště zaměstnavatele sem zákon řadí výkon práce za mzdu, plat či jinou odměnu za práci a na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Viz BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 30 (§ 2 zákoníku práce).

<sup>7</sup> KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí. *SoukrPr – Soukromé právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, č. 10, s. 20–21.

<sup>8</sup> Tamtéž, s. 20–21.

Obecně lze říci, že se ve všech případech jedná o práci, která je vykonávána z jiného místa (dohodnutého se zaměstnavatelem), než je pracoviště zaměstnavatele, kdy pro tento způsob výkonu práce byla zavedena legislativní zkratka v § 190a zákoníku práce „práce na dálku“: Podskupinou jsou pak práce, které jsou vykonávány mimo pracoviště, současně jsou však vykonávány z konkrétního místa, a sice z domova zaměstnance. Sem lze zařadit práci z domova, home office (či home-office) a homeworking. Souvisejícím pojmem je pak *domácí pracovník* či *domácký zaměstnanec*. Mohli bychom též vytvořit další kategorii, která však z důvodu odlišného kritéria stojí stranou od dříve uvedených pojmů, do které bychom zařadili tzv. teleworking. Výkon této formy práce však může probíhat odkudkoliv, nikoliv nutně mimo pracoviště zaměstnavatele, avšak vždy prostřednictvím informačních technologií.<sup>10</sup>

Právní úprava před přijetím transpoziční novely pracovala v § 317 zákoníku práce s institutem výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, aniž by jej definovala. Nyní se tento způsob výkonu práce nazývá dle legislativní zkratky „práce na dálku“. Pro správné pochopení této formy výkonu práce je třeba si v první řadě vymezit pojem pracoviště zaměstnavatele. Pracovištěm se podle § 45 zákona o inspekci práce rozumí „*místa určená nebo obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby, včetně jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku*“. Označení pracoviště zaměstnavatele pak tento zákon ani zákoník práce nedefinuje, lze jím však pro účely práce na dálku rozumět „*zaměstnavatelem určené místo, v rámci místa výkonu práce zaměstnance sjednaného v pracovní smlouvě, ke kterému svědčí zaměstnavateli dispoziční oprávnění/je v rámci sféry jeho vlivu, a na kterém zaměstnanec obvykle vykonává přidělené pracovní úkoly*“.<sup>11</sup> V této diplomové práci pak pojem pracoviště užívám pro označení pracoviště zaměstnavatele podle výše zmíněné definice.

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele je pak některými autory označován také jako distanční výkon práce (nebo zkráceně jen „distanční práce“).<sup>12</sup> Zákoník práce však s tímto označením npracuje, namísto něho užívá legislativní zkratku práce na dálku, kterou v § 109a odst. 1 zákoníku práce definuje jako „*práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele*“. Pro účely této diplomové práce budu používat oba pojmy jako synonyma pro označení práce, která je vykonávána na jakémkoliv místě, které je odlišné od pracoviště zaměstnavatele, a to jak převážně, tak i pouze ojediněle, v pravidelném režimu či nahodile.

---

<sup>9</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*, cit. d., s. 898 (§ 190a zákoníku práce).

<sup>10</sup> PICHT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 543.

<sup>11</sup> Tamtéž, s. 543.

<sup>12</sup> Tamtéž, s. 542.

V souvislosti s distanční prací bývá též užíván pojem domácký zaměstnanec. Jedná se o pojem, s nímž pracoval i zákoník práce z roku 1965 v § 267 odst. 2 a jímž se rozuměl zaměstnanec, který vykonával sjednanou práci mimo pracoviště zaměstnavatele, avšak musel tak činit z domu. Dnes domácké zaměstnance definuje zákon o nemocenském pojištění v § 3 písm. n) jako „zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují“. Lze tak dovodit, že dříve se za domácké zaměstnance považovaly pouze osoby, které vykonávaly práci z domova, avšak dnes jím může být i osoba vykonávající práci z různých míst.

Pro případ, kdy zaměstnanec vykonává práci na dálku, avšak ze svého bydliště, se používá označení práce z domova. Není přitom rozhodné, jakým způsobem k výkonu práce z domova dochází. To znamená, že se nemusí jednat pouze o práce konané skrze informační technologie, ale také práce vykonávané manuálně.<sup>13</sup> Pro tyto účely je důležité si vymezit pojem bydliště. Tím se podle § 80 občanského zákoníku rozumí „místo, kde se určitá osoba zdržuje s úmyslem žít tam s výhradou změny okolností trvale“. Z uvedeného vyplývá, že pokud zaměstnanec vykonává práci z domova, může tak činit i z místa, které není místem jeho trvalého pobytu ve smyslu § 10 odst. 1 zákona o evidenci obyvatel. Musí se však jednat o místo, které osoba vnímá jako svůj skutečný domov a místo, kam se vždy vrací.<sup>14</sup>

V některých případech je pojem práce z domova označován také cizojazyčným označením home office (popř. home-office) či home working. Tyto dva anglické pojmy však nejsou zcela totožné. Home office představuje institut, kdy zaměstnanci mohou vykonávat práci z domu zčásti.<sup>15</sup> Činí tak pouze za splnění určitých kritérií, kterými může být například péče o nemocné dítě.<sup>16</sup> Lze takto označovat také jeden z benefitů pro zaměstnance spočívající v možnosti vykonávat práci částečně z domova.<sup>17</sup> Home working je pak termín, který představuje formu práce, kdy zaměstnanec pracuje pouze z domova<sup>18</sup> a na pracoviště zaměstnavatele se dostává pouze výjimečně<sup>19</sup> nebo vůbec. Buť jsou tedy mezi těmito anglickými pojmy určité rozdíly, budu

<sup>13</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*, cit. d., s. 542–543.

<sup>14</sup> TŮMA, Pavel. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 283 (§ 80 občanského zákoníku).

<sup>15</sup> VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 981 (§ 317 zákoníku práce).

<sup>16</sup> Práce na dálku a jak ji upravuje zákoník práce. *Muj-Pravnik.cz* [online]. [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://muj-pravnik.cz/prace-na-dalku/>.

<sup>17</sup> DANDOVÁ, Eva. *Homeworking a BOZP. Bezpečnost a hygiena práce*. Wolters Kluwer, 2021, č. 6, s. 40.

<sup>18</sup> VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*, cit. d., s. 981 (§ 317 zákoníku práce).

<sup>19</sup> Práce na dálku a jak ji upravuje zákoník práce. *Muj-Pravnik.cz* [online]. [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://muj-pravnik.cz/prace-na-dalku/>.

pro účely této diplomové práce i s těmito pojmy pracovat jako se synonymy pro označení práce z domova zaměstnance, opět bez ohledu na (ne)pravidelnost a délku využívání tohoto institutu.

Přestože pojem teleworking v této práci dále příliš nepoužívám ani se jím nezabývám, považuji za vhodné jej vymezit pro správné pochopení jednotlivých pojmů uvedených v odborné literatuře. Teleworking (někdy také označován jako telepráce) je označení pro práci, kterou zaměstnanec vykonává prostřednictvím informačních technologií a není přitom rozhodující, z jakého místa tak činí. Na rozdíl od práce z domova či distanční práce není tedy kritériem místo výkonu práce, ale způsob, jakým je tato práce vykonávána. V některých případech tak může osoba současně vykonávat domácí práci i telepráci.<sup>20</sup> S institutem telepráce pracuje například slovenský zákoník práce, podle jehož § 52 odst. 1 písm. b) se jedná o práci, která je „*vykonává s použitím informačních technologií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku*“.

## 1.2. Historický vývoj

Vzhledem k tomu, že se práce na dálku dostala do podvědomí veřejnosti především s přicházejícími informačními technologiemi, digitalizací a pak hlavně v době platnosti mimořádných opatření během pandemie covid-19 v roce 2020, může se zdát, že se jedná o novodobý institut spojený především s kancelářskou prací a počítači. Přitom převážná většina profesí byla v historii vykonávána právě z domova, a to až do průmyslové revoluce na přelomu 18. a 19. století. Během té se velká část prací přesunula do továren.<sup>21</sup> Pro práci z domova se užíval pojem *domácké práce*.

Domáckou prací se podle Výnosu ministerstva obchodu ze dne 16. listopadu 1883 č. 26701 rozuměla „*činnost výrobní, jež bývá provozována dle místních zvyků osobami v jejich bytech, ať jako zaměstnání hlavní, ať jako zaměstnání vedlejší, a to takovým způsobem, že tyto osoby, pokud se výrobní činností nezabývají samy, nezaměstnávají při ní živnostenských pomocníků, pracovníků, učňů, nýbrž používají spolupráce členů domácnosti*“. Toto ustanovení mělo především rozlišit mezi živnostníkem a domáckým pracovníkem pro účely živnostenského práva.<sup>22</sup> Na rozdíl od současné úpravy, kdy se prací na dálku rozumí výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, ať už v domově zaměstnance či na jakémkoliv jiném místě, byla domácká práce

---

<sup>20</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*, cit. d., s. 542–543.

<sup>21</sup> MARTOCH, Michal. *Řízení vzdálených pracovníků: Kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Třebíč: Koordinační centrum práce na dálku, 2014, s. 12.

<sup>22</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255 (§ 317 zákoníku práce).

ve výše uvedeném Výnosu ministerstva obchodu vymezena úžeji jako práce konaná výhradně v domově daného zaměstnance.

Největší rozkvět institutu domácké práce pak nastal v Československé republice v roce 1923, kdy pracovalo na území Čech, Moravy a Slezska odhadem půl milionu domáckých dělníků.<sup>23</sup> Domáckou práci přitom vykonávali především chudí lidé, často ve ztížených podmínkách, kdy například dílna na zpracování kovů sloužila současně také jako ložnice a kuchyň.<sup>24</sup> Domácká práce byla v Československé republice upravena poprvé zákonem č. 29/1920 Sb. a z. a n., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce a dále nařízením vlády č. 628/1920 Sb. z. a n., jímž se provádí zákon o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce. Zmíněný zákon rozlišoval tři skupiny zaměstnanců, a to skladové mistry, dílenské pomocníky a domácké dělníky.<sup>25</sup> Za domácké dělníky se přitom podle § 2 písm. a) zákona o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce rozuměly osoby, které neprovozovaly živnosti podle živnostenského řádu a byly zaměstnávány výrobou nebo zpracováním zboží mimo provozovnu jejich zaměstnavatelů. Zpravidla práci vykonávaly ve svých obydlích. Podle § 30 téhož zákona nesměli domácí dělníci ve svých bytech či dílnách zaměstnávat pro sebe pomocné dělníky nebo učně (výjimkou byli členové vlastní rodiny). Za povšimnutí stojí, že se při domácké práci počítalo s pomocí členů domácnosti, což je v dnešních pracovních podmínkách prakticky nepředstavitelné (především z toho důvodu, že závislou práci se podle § 2 odst. 1 zákoníku práce rozumí práce vykonávaná zaměstnancem pro zaměstnavatele osobně). Součinnost příslušníků rodiny domáckého zaměstnance předpokládalo mimo jiné také nařízení vlády č. 261 ze dne 24. července 1942, o domácké práci. Podle § 2 písm. a) tohoto nařízení se domáckými dělníky rozuměly „osoby, které se zaměstnávají výrobou nebo zpracováním zboží z příkazu a na účet jednoho nebo několika podnikatelů domácké práce nebo zprostředkovatelů, zpravidla ve svých obydlích nebo dílnách, které si samy zvolily“ a zároveň muselo jít o osoby, které „tuto činnost vykonávají buď samy, nebo s příslušníky své rodiny a neprovozují v tomto oboru živnosti podle živnostenského řádu“.

Podle § 23 nařízení o domácké práci mělo účinností tohoto předpisu dojít ke zrušení zákona o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce. Avšak vzhledem k tomu, že nařízení bylo přijato vládou Protektorátu Čechy a Morava, nikoliv exilovou vládou v Londýně, nestalo se

---

<sup>23</sup> PICHRT, Jan. Několik poznámek k pracovním vztahům domovníků, obchodních pomocníků a domáckých zaměstnanců v období první republiky. In BĚLOVSKÝ, Petr, STLOUKALOVÁ, Kamila. *Caro amico: 60 kapitol pro Michala Skřejpka aneb Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium, 2017, s. 322.

<sup>24</sup> Zasedání Národního shromáždění československého. Zpráva sociálně politického výboru o vládním návrhu u zákona (tisk č. 1586), jímž se upravují pracovní a mzdové poměry domácké práce. Tisk č. 1968. *psp.cz* [online]. 1919. [cit. 2024-03-29]. Dostupné z: [https://www.psp.cz/eknih/1918ns/ps/tisky/t1968\\_01.htm](https://www.psp.cz/eknih/1918ns/ps/tisky/t1968_01.htm).

<sup>25</sup> MORÁVEK, Jakub. Distanční formy výkonu práce. In PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*, cit. d., s. 545.

toto nařízení podle čl. 2 odst. 1 Ústavního dekretu presidenta republiky ze dne 3. srpna 1944, č. 11 Úř. věst. čsl. o obnovení právního pořádku součástí československého právního řádu. Zákon o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce tak zůstal i nadále v platnosti, a to až do roku, kdy byl přijat zákoník práce z roku 1965.

Po druhé světové válce docházelo postupně k omezování domácké práce, a to především z ideologických důvodů. Domácká práce byla potlačována například pro zabránění dětské práci, snahu posílit výchovu zaměstnanců či obtížnou kontrolu výkonu práce.<sup>26</sup> Přesto se zachovala alespoň minimální úprava domáckých zaměstnanců. Zákoník práce z roku 1965, který předcházel dnešnímu zákoníku práce, vymezoval v § 267 odst. 2 domácké zaměstnance jako zaměstnance, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale vykonávají pro něj sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, a podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě. Pro domácké zaměstnance platily speciální odchylky uvedené v tomto ustanovení. Obdobně jako tomu bylo podle právní úpravy, jež platila do přijetí transpoziční novely, nevztahovala se na domácké zaměstnance úprava o rozvržení pracovní doby a prostojích, dále jim nenáležely příplatky za práci přečas či v neděli ani náhrada mzdy při osobních překážkách v práci. Podle § 267 odst. 3 zákoníku práce z roku 1965 mohla vláda na návrh Ústřední rady odborů stanovit pro domácké zaměstnance další odchylky.

Můžeme tak shrnout, že právní úprava z roku 1965 je téměř totožná s právní úpravou před přijetím transpoziční novely. Jeden významnější rozdíl zde však byl, a to konkrétní místo výkonu práce. Zatímco podle zákoníku práce z roku 1965 zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele vykonávali práci jedině doma, právní úprava před přijetím transpoziční novely umožňovala vykonávat práci na jakémkoliv místě, které je odlišné od pracoviště zaměstnavatele. Další menší rozdíly lze spatřit v definici domáckých zaměstnanců (před novelou č. 74/1994 platilo označení „domácký pracovník“<sup>27</sup>) a pravomoci vlády podrobněji upravit jejich postavení obsažené v zákoníku práce z roku 1965. Při porovnání s právní úpravou v období 2. poloviny 20. století tak nacházíme pouze drobné rozdíly a za příčinu velmi omezené právní úpravy distanční práce, která platila až donedávna, lze považovat kromě nedostatečného zájmu ze strany odborné veřejnosti také výše zmíněné potlačování uplatnění a využívání institutu domácké práce v období po druhé světové válce.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*, cit. d., s. 1256 (§ 317 zákoníku práce).

<sup>27</sup> Znění ustanovení § 267 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965 ve znění ke dni 1. 1. 1966.

<sup>28</sup> MORÁVEK, Jakub. Distanční formy výkonu práce. In PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*, cit. d., s. 547.

### **1.3. Pozitiva a negativa práce na dálku**

Práce na dálku má některé výhody a nevýhody, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Porovnat pozitiva a negativa pro obě strany pracovněprávního vztahu považuji za důležité především z toho důvodu, že při hodnocení nové právní úpravy tohoto institutu v zákoníku práce by měly být klady a zápory zohledněny. Výsledkem nové legislativy mělo být podle mého názoru mimo jiné také oslabení negativních faktorů tohoto institutu a posílení těch pozitivních. Je tak třeba výhody a nevýhody tohoto institutu zhodnotit a zjistit, zda došlo k eliminaci některých nevýhod, ať už částečně či zcela, a dále k posílení pozitivního působení této formy výkonu práce.

#### **1.3.1. Pozitiva práce na dálku**

Jednou z výhod společných pro obě strany je, že zaměstnanci, kteří z různých důvodů nemohou být přítomni na pracovišti, i nadále pracují. Práce na dálku jim umožňuje zůstat doma a pracovat, ale současně se například starat o nemocného člena domácnosti. Zaměstnavateli se tak sníží počet zaměstnanců, kteří zcela vypadnou z pracovního režimu, kdy je pro něj výhodnější, aby zaměstnanec pracoval z domova, než aby tyto dny nepracoval vůbec a např. čerpal ošetřovné. Obdobné je to v případě, kdy zaměstnanec onemocní a za běžných okolností by mu náležela náhrada mzdy, resp. dávky nemocenského pojištění, avšak jeho zdravotní stav mu umožňuje zvládnout práci z domova. Bude se tak jednat například o situace, kdy zaměstnanec utrpí zlomeninu a nebude schopen dojíždět do práce, avšak v práci z domova mu nic nebrání. Pro zaměstnavatele je výhodnost posílena i tím, že nemusí prvních 14 dnů pracovní neschopnosti hradit zaměstnanci mzdu za pracovní dny ve výši 60 % (redukovaného) průměrného výdělku. Pro zaměstnance je v obou případech finančně výhodnější pracovat na dálku namísto nástupu na nemocenskou či čerpání ošetřovného, kdy by mu podle § 29 odst. 1 písm. a) až c) a § 41 zákona o nemocenském pojištění náleželo pouze 60–72 % redukovaného denního vyměřovacího základu (s ohledem na délku trvání a druh dávky).

S tím úzce souvisí i další pozitivum – zaměstnanci, kteří nejsou vážně nemocní, mohou zůstat doma, aniž by vystavili riziku nákazy své spoluzaměstnance, se kterými by jinak přišli do kontaktu, a tím se též sníží počet potenciálně nepracujících osob. Toto pozitivum se výrazně projevilo především během pandemie covidu-19. Zaměstnanec, u kterého existovalo riziko, že by mohl být nakažen tímto virovým onemocněním, zůstal doma, odkud však nadále pracoval, a nehrozilo tak, že spolupracovníkům bude nařízena karanténa v důsledku kontaktu s infikovanou osobou. Současně se u zaměstnanců, kteří vykonávali práci z domova, snížilo riziko nákazy od osob ve veřejných prostorech, hromadné dopravě a od spoluzaměstnanců.

V určitých případech je práce z domova finančně výhodná i dalším způsobem, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Zaměstnavatel má povinnost (a obdobně tomu bylo i před přijetím transpoziční novely<sup>29</sup>) hradit výdaje, které zaměstnanci v souvislosti s prací z domova prokazatelně vzniknou či případně stanovenou paušální částku, nedomluví-li se jinak<sup>30</sup>. Nemusí však například platit nájem za velké kancelářské prostory v případě, kdy většina zaměstnanců vykonává práci výhradně mimo pracoviště. Namísto toho si pronajme jen malé prostory, kde se budou zaměstnanci podle potřeby (například z důvodu konzultace práce se zaměstnavatelem) střídát. Ekonomická výhodnost se však může lišit u jednotlivých zaměstnavatelů a bude záležet na mnoha faktorech, jako je například počet zaměstnaných osob nebo obec, ve které se nachází pracoviště.

Také zaměstnanec díky práci z domova může ušetřit, jedná se především o výdaje na veřejnou dopravu či na provoz automobilu. Kromě peněz zaměstnanci zůstane i čas, který by strávil na cestě na pracoviště a zpět.

Za kladné pak lze dále považovat možnost zaměstnavatele při hledání nových zaměstnanců nabídnout práci na dálku jako benefit, a oslovit tak rovněž uchazeče, kteří nebydlí v dosahu nebo pro které je kvůli hendikepu obtížné se přepravovat.

Jednou z hlavních výhod pro zaměstnance je pak časová flexibilita. Jak jsem již zmínila výše, zaměstnanec si může (je-li tak dohodnut se zaměstnavatelem) podle § 317 odst. 4 zákoníku práce sám rozvrhovat pracovní dobu. Práci tudíž lze přizpůsobit pro zaměstnance nejvíce vyhovujícím způsobem – ať už s ohledem na vlastní vnitřní nastavení (tedy podle toho, v jaké části dne se mu pracuje nejlépe) nebo na potřeby domácnosti (např. péče o děti). Není přitom vázán pevnou pracovní dobou, která by byla stanovena zaměstnavatelem.

S tím souvisí i pozitivum pro zaměstnavatele, který je podle § 317 odst. 4 písm. b) zákoníku práce v případě, kdy si zaměstnanec práci z domova sám rozvrhuje, zproštěn povinnosti poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy či platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak podle § 199 odst. 2 zákoníku práce. Před přijetím transpoziční novely navíc nemusel poskytovat ani mzdu, plat či náhradní volno za práci přesčas a náhradní volno nebo náhradu mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Flexibilita má být zajištěna především pro osobu zaměstnance, existuje proto přirozeně více pozitivních faktorů tohoto institutu pro zaměstnance než pro zaměstnavatele. Patří mezi ně například větší pohodlí pro zaměstnance, protože má možnost si při práci na dálku vytvořit takové

---

<sup>29</sup> VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*, cit. d., s. 1020 (§ 317 zákoníku práce).

<sup>30</sup> Viz § 190a odst. 2 zákoníku práce.



pracovní prostředí, které potřebuje pro efektivní výkon práce. V domácím prostředí ho nerozptylují ostatní spoluzaměstnanci, jejich rozhovory či jiný hluk, který se může na pracovišti vyskytovat. Občasnou změnu prostředí výkonu práce lze považovat za všeobecně prospěšnou a v určitých případech i nápomocnou pro zlepšení výkonu zaměstnance.

### **1.3.2. Negativa práce na dálku**

Za jednu z nevýhod práce na dálku považují to, že zaměstnavatel musí mít určitou míru důvěry v zaměstnance, že nebude tohoto institutu zneužívat a bude nadále svou práci vykonávat ve srovnatelné kvalitě a včas. Současně je třeba brát v potaz, že práce z domova není vhodná pro každého a zohledněny by měly být i schopnosti a zodpovědnost konkrétního zaměstnance. Nesmí však přitom dojít k diskriminaci ze strany zaměstnavatele. Někteří zaměstnanci bývají mimo pracoviště méně produktivní. Současně se při práci z domova občas stává náročným nebýt rozptylován jinými členy rodiny a jejich potřebami. Řádný výkon práce je tak ve velké míře postaven na vlastní morálce zaměstnance, ale také na pochopení okolních osob. Ovlivnit tyto faktory však vždy není v silách zaměstnance.

Právní úprava před přijetím transpoziční novely v této oblasti přinášela i více sporných oblastí, kdy se například zaměstnanci mohlo stát, že v důsledku práce z domova dle vlastního rozvrhu pracoval celý den a neponechal si žádný čas pro rodinu a soukromý život. S tím bylo spojené také to, že zaměstnanec neměl nárok na mzdu nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhradu mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. Lehce se tak dostal do situace, kdy takovou práci vykonával fakticky déle, aniž by mu za práci nad rámec stanovené pracovní doby náležela příslušná odměna. Tento problém však vyřešila transpoziční novela, kdy nyní podle § 317 odst. 4 písm. a) zákoníku práce nesmí délka směny zaměstnance vykonávajícího práci na dálku dle vlastního rozvržení pracovní doby přesáhnout 12 hodin. Tito zaměstnanci mají nyní již nárok na mzdu, plat či náhradní volno za práci přesčas, případně ve svátek, a došlo tak k eliminaci jedné z nevýhod distanční práce.

Zaměstnavatel má naproti tomu pouze omezené možnosti, kterými lze kontrolovat, že zaměstnanec skutečně poctivě vykonává svou práci. Jedním z těchto nástrojů je například množství zadávané práce. Zaměstnavatel tedy zadá zaměstnanci takové množství práce, které by mělo časově odpovídat pracovní době. Zvládnout správně odhadnout rozsah práce se ale může stát velice obtížné, a ne vždy se to zaměstnavateli podaří. Možným řešením jsou například občasně telefonáty, kterými si zaměstnavatel ověří, jak ve své práci zaměstnanec postupuje, avšak to lze považovat za časově velmi náročné. Byť bývá složitá kontrola zaměstnance často zmiňována jako

jedna z hlavních nevýhod tohoto institutu, někteří autoři jsou přesvědčeni, že při správném nastavení organizace práce je možné se této nevýhodě zcela vyhnout.<sup>31</sup>

Pro zaměstnavatele plynou z této formy výkonu práce další dvě nevýhody. V první řadě zaměstnavateli vzniká vyšší administrativní zátěž, a to v důsledku toho, že mu přibudou nové povinnosti. Především musí podle § 317 odst. 1 zákoníku práce připravit písemnou dohodu, ve které bude práce mimo pracoviště upravena. Pokud by tak neučinil, dopustil by se přestupku podle § 25a odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce. Dřívější právní úprava sice podmínku písemné formy nestanovila, avšak i tak byla považována za vhodnou. Dále musí zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, protože tato povinnost se nevztahuje pouze k samotnému pracovišti, ale i na jiná místa, odkud bude zaměstnanec práci vykonávat.<sup>32</sup> Zajištění bezpečnosti při práci může být velice složité a zaměstnavatel by se mohl dostat například do konfliktu s právem na nedotknutelnost obydlí podle čl. 12 Listiny základních práv a svobod. Pokud by však došlo k pracovnímu úrazu při výkonu práce mimo pracoviště, bude důkazní břemeno o tom, že se jedná o pracovní úraz, spočívat na straně zaměstnance.<sup>33</sup> Se zaměstnanci, kteří budou pracovat mimo pracoviště, může být také náročnější komunikace a proces zadávání práce.

Stěžejním negativem pro zaměstnavatele je pak riziko úniku citlivých údajů nebo vyzrazení obchodního tajemství zaměstnavatele. Zaměstnanec pracující mimo pracoviště zaměstnavatele totiž bude zpravidla používat svůj osobní počítač, který nemusí mít dostatečnou ochranu před počítačovými viry. Toto riziko je možné však eliminovat zajištěním pracovních počítačů s potřebnou antivirovou a další ochranou či školením zaměstnanců na toto téma.

Nevýhodou pro zaměstnance je pak riziko toho, že se bude cítit sociálně izolován a práce z domova, kdy se nebude dostatečně dostávat do kontaktu se spoluzaměstnanci, v něm bude vyvolávat pocit osamění. Zaměstnanec například nebude moci se spoluzaměstnanci sdílet zkušenosti nabyté v průběhu plnění pracovního úkolu, společně hledat optimální řešení a chybět mohou i další pozitivní procesy spojené s týmovou prací, což může postupně vést i ke zvýšení stresu či pocitu frustrace. Tento problém se pokusil zákonodárce vyřešit jak novelou zákoníku práce v roce 2016, tak pozdější transpoziční novelou, avšak ani v jednom z těchto případů ustanovení stanovující povinnost zaměstnavatelem, aby zajistil kontakt zaměstnance s ostatními kolegy, nebylo do zákoníku práce vloženo.

---

<sup>31</sup> Viz např. TKADLEC, Matěj. Homeoffice dnes a zítra. *SoukPr – Soukromé právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 8 [cit. 2023-02-12].

<sup>32</sup> VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*, cit. d., s. 1023 (§ 317 zákoníku práce).

<sup>33</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

Výhody i nevýhody práce na dálku jsou pro zaměstnance i zaměstnavatele značné a celkový přínos tohoto institutu pak záleží na konkrétních okolnostech daného zaměstnání i osobě zaměstnance.

Je třeba upozornit, že dle současné právní úpravy nemá zaměstnanec na práci z domova nárok a zaměstnavatel mu ji nemůže ani nařídit (výjimkou by mohla být situace podle § 317 odst. 3 zákoníku práce, kdy tak stanoví opatření orgánu veřejné moci). Vykonávat práci touto formou lze pouze na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Současně právě tento dokument zvládne některé nevýhody práce na dálku eliminovat a předejít pak také případným budoucím sporům. Je tak na obou z nich, aby zvážili pro a proti a rozhodli se, zda budou chtít tento institut do vzájemného právního vztahu zavést.

## 2. Právní úprava práce na dálku

Právní úprava práce na dálku je tématem velmi aktuálním. Zabývá se jí jak právo na úrovni vnitrostátní, tak unijní a mezinárodní. A je to především nadnárodní úroveň, která byla hlavním impulzem pro přípravu nové právní úpravy.

### 2.1. Právní úprava na nadnárodní úrovni

#### 2.1.1. Právní úprava EU

Pro institut práce na dálku v novele zákoníku práce je významná unijní úprava. Novela byla přijata primárně za účelem provedení transpozice 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 (WLB směrnice) a dále transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Práce na dálku se přitom upravuje v první z výše zmíněných směrnic. Transpoziční novela měla dosáhnout toho, aby česká právní úprava odpovídala nejen požadavkům Evropské unie, ale také potřebám současné doby. Bylo třeba zohlednit nejen vývoj technologií, ale také zkušenosti nabyté v souvislosti s pandemií covidu-19.

##### 2.1.1.1. Směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob

Návrh WLB směrnice byl předložen Evropskou komisí dne 26. dubna 2017<sup>34</sup> v návaznosti na Iniciativu na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob. Účelem této iniciativy je upravit právní rámec Evropské unie tak, aby umožňoval rodičům a osobám s pečovatelskými povinnostmi lépe sladit pracovní a rodinný život, a dále napomoci rovnějšímu rozdělení pečovatelských povinností mezi muže a ženy, a to prostřednictvím politických a právních opatření.<sup>35</sup>

WLB směrnice byla podepsána dne 20. června 2019 a v platnost vstoupila 1. srpna 2019. Státy měly povinnost směrnici implementovat do svých právní řádů podle čl. 20 nejpozději do 2. srpna 2022. Výjimkou byl čl. 8 odst. 3 týkající se odměny či příspěvku v souvislosti s rodičovskou dovolenou, který měl být implementován do 2. srpna 2024. I přesto transpoziční

---

<sup>34</sup> Důvodová zpráva k Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. *EUR-Lex* [online], s. 1. [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A52017PC0253>.

<sup>35</sup> Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob. *EUR-Lex* [online]. 26.4.2017 [cit. 2023-06-18]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>.

novela v České republice nabyla účinnosti až dne 1. října 2023. České republice přitom hrozilo, že v důsledku toho, že netransponovala směrnici včas a v plném rozsahu, Evropská komise zahájí řízení o porušení práva EU. České republice tak mohla být uložena pokuta, která se odvíjí od závažnosti porušení, národního koeficientu a délky doby, po kterou trvalo prodlení se splněním povinnosti.<sup>36</sup> K zahájení tzv. nenotifikačního řízení Evropskou komisí proti České republice pro pozdní transpozici jak WLB směrnice, tak také směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii nakonec i skutečně došlo. Podařilo se však s Evropskou komisí vyjednat odklad podání žaloby u Soudního dvora EU.<sup>37</sup>

Jedním z důvodů pro pozdní implementaci WLB směrnice byla nepříliš příznivá situace v České republice v oblasti sladování pracovního a rodinného života. Ta byla zapříčiněna například nízkou flexibilitou v pracovněprávních vztazích nebo nedostatečným přístupem k zařízením péče o děti do tří let.<sup>38</sup> V důsledku provedení WLB směrnice muselo dojít ke změně také dalších zákonů, jako například zákona o statní službě či zákona o inspekci práce.<sup>39</sup>

Rovnost mužů a žen je jednou ze základních zásad Evropské unie. Najdeme ji v čl. 23 Listiny základních práv Evropské unie, podle kterého má být zajištěna rovnost mužů a žen v oblasti zaměstnání, práce a odměny za práci. WLB směrnice má za cíl, aby zásada rovnosti příležitostí mezi ženami a muži na trhu práce a zásada rovného zacházení na pracovišti byly řádně uplatňovány, a došlo tak ke zlepšení možnosti sladit pracovní a pečovatelské potřeby zaměstnanců.<sup>40</sup> Jak uvádí bod 10. preambule WLB směrnice, sladit pracovní a soukromý život je obtížným úkolem pro mnoho pracovníků (rodičů, zejména žen), kteří musí pečovat o člena domácnosti či jinou osobu. Proto WLB směrnice stanoví minimální požadavky pro dovolené, ať už rodičovské, otcovské či pečovatelské, a dále pro pružné uspořádání práce.

---

<sup>36</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, k verzi pro připomínkové řízení. *ODok.cz* [online], s. 40. [cit. 2023-01-30]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

<sup>37</sup> HOSENSEIDLOVÁ, Petra. EK vede s Českem řízení kvůli dvěma směrnicím, hrozí pokuta a penále. *ČT24*. [online]. 2023. [cit. 2024-02-02]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/svet/ek-vede-s-ceskem-rizeni-kvuli-dvema-smernicim-hrozi-pokuta-a-penale-3312>.

<sup>38</sup> HEPNEROVÁ, Denisa. Analýza na téma: Směrnice EU 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a její dopady do právní úpravy v ČR. *Zemědělský svaz ČR* [online]. Praha, 2021 s. 6. [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: [https://www.zscr.cz/media/upload/1650366277\\_analyza-ospzv-aso-cr-2021.pdf](https://www.zscr.cz/media/upload/1650366277_analyza-ospzv-aso-cr-2021.pdf).

<sup>39</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, k verzi pro připomínkové řízení. *ODok.cz* [online], s. 36. [cit. 2023-01-30]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

<sup>40</sup> Důvodová zpráva k Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. *EUR-Lex* [online], s. 2. [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A52017PC0253>.

Dle čl. 3 odst. 1 písm. f) WLB směrnice do pružného uspořádání práce spadá kromě jiného také možnost práce na dálku, jejíž využívání předpokládá dle bodu 16. preambule dosažení vyšší míry zaměstnanosti. Té má být dosaženo například tím, že rodiče či osoby pečující mají právo požádat o pružné uspořádání práce, včetně využívání práce na dálku (je-li to možné) a pružného uspořádání pracovní doby či kratší pracovní doby za účelem poskytování péče (viz bod 34. preambule). Podle bodu 17. preambule se tato směrnice vztahuje na všechny osoby, jež mají uzavřenou pracovní smlouvu, ať už na dobu určitou či neurčitou, nebo jsou případně v jiném pracovněprávním vztahu. Do této skupiny spadají také ti, kteří vykonávají práci pouze na částečný pracovní úvazek nebo mají uzavřenou smlouvu s agenturou práce.

Dle čl. 9 WLB směrnice má právo požádat o pružné uspořádání práce za účelem péče každá pečující osoba či pracovník s dětmi do věku osmi let. Státy pak mohou ve svých právních rádech stanovit i věk vyšší. V návrhu transpoziční novely ve verzi pro připomínkové řízení v čl. 38 (upravující § 241 odst. 3 až 5) bylo dokonce stanoveno, že zaměstnavatel má povinnost vyhovět žádosti o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody a zaměstnanec je osobou pečující o dítě mladší patnácti let. Následně však v návrhu novely zákoníku práce ve verzi pro jednání vlády došlo k úpravě a právo písemně požádat o výkon práce na dálku se přesunulo do § 241a, podle kterého může těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší devíti let a zaměstnanci převážně sami dlouhodobě pečující o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve II. až IV. stupni podle zvláštního právního předpisu, písemně požádat o výkon práce na dálku. Případné zamítnutí této žádosti má pak zaměstnavatel povinnost písemně odůvodnit. Toto ustanovení bylo poté opět změněno a v následující verzi již měla tato skupina zaměstnanců právo pouze na písemné odůvodnění zamítnutí jejich žádosti. Formulace práva požádat o výkon práce na dálku byla vypuštěna. Tuto změnu považuji za vhodnou především z toho důvodu, že požádat o práci na dálku může z logiky věci každý, tudíž bylo toto slovní spojení v § 241a nadbytečné a nelogické. Zákonodárce však pravděpodobně vycházel ze znění čl. 9 WLB směrnice, která též zmiňuje „*právo žádat o pružné uspořádání práce*“.

Čl. 9 odst. 2 WLB směrnice pak zaměstnavateli stanoví, že musí na žádost odpovědět v přiměřené době. Při rozhodování zaměstnavatel zohlední dobu trvání práce na dálku, své zdroje nebo také provozní kapacitu a následně se rozhodne, zda žádost přijme, či nikoliv (viz bod 36. preambule). Pokud je žadateli pružné uspořádání práce umožněno, má právo se po konci sjednané doby vrátit k původnímu rozvržení práce. Podle čl. 9 odst. 4 WLB směrnice mohou členské státy stanovit jako podmínku pro nárok na tento způsob výkonu práce odpracovanou dobu nebo dobu trvání pracovního poměru, avšak tato doba nesmí přesahovat délku šesti měsíců. V případě,

kdy má zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více pracovních smluv na dobu určitou, se tyto doby sčítají.

Čl. 11 a 12 WLB směrnice ukládá členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření k tomu, aby se zaměstnanci, jenž požádali o pružné uspořádání práce, nebylo zacházeno méně příznivě. Pakliže by zaměstnanec měl pocit, že byl propuštěn z důvodu žádosti o pružné uspořádání práce (nebo z důvodu, že vykonal jiné právo v tomto článku uvedené), může zaměstnavatele požádat, aby propuštění zdůvodnil. Současně na základě čl. 13 mají členské státy povinnost stanovit sankce pro případ porušení vnitrostátních předpisů, které tuto směrnici provádějí nebo se týkají práv v oblasti působnosti WLB směrnice.

Důvodová zpráva předpokládá, že WLB směrnice bude přínosná pro celou společnost. Zaměstnanci získají možnost dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, zaměstnavatelé budou těžit z široké nabídky pracovníků a produktivnější pracovní síly a pro společnost jako celek bude pozitivem získaná hospodářská prosperita a zajištění finanční stability států Evropské unie.<sup>41</sup>

WLB směrnice měla účinky i na území České republiky i předtím, než byla implementována do českého právního řádu, a to prostřednictvím tzv. vertikálního účinku směrnice. Ten se užívá ve vztahu mezi jednotlivcem a příslušným státem a spočívá v tom, že se jednotlivci mohou dovolávat ustanovení práva Evropské unie ve vztahu ke státu.<sup>42</sup> To znamená, že směrnice byla již před přijetím transpoziční novely aplikovatelná na stát a subjekty, které jsou pod jeho kontrolou. Jedná se tak například o úřady, bezpečnostní sbory nebo také městské dopravní podniky a pošty.<sup>43</sup> Přímý účinek směrnice, která nebyla transponována ve stanovené lhůtě, byl přiznán rozsudkem ve věci *Van Duyn v. Home Office*.<sup>44</sup> Některé osoby se tak mohly práv zakotvených ve WLB směrnici dovolávat již dříve.

#### **2.1.1.2. Rámcová dohoda o práci na dálku**

Rámcová dohoda o práci na dálku byla podepsána sociálními partnery na evropské úrovni (ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP) dne 16. července 2002 v Bruselu. Jedná se přitom o autonomní dohodu sociálních partnerů podle čl. 155 Smlouvy o fungování EU, a není tak

---

<sup>41</sup> Důvodová zpráva k Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. *EUR-Lex* [online], s. 2. [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A52017PC0253>.

<sup>42</sup> Úřad pro publikace Evropské unie. Přímý účinek práva Unie. *Přehledy právních předpisů EU* [online]. [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=LEGISSUM:114547>.

<sup>43</sup> MÁLEK, Jakub. Co a kdy přinese do pracovního práva směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách? *EPRAVO.cz* [online]. 1.8.2022 [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-a-kdy-prinese-do-pracovniho-prava-smernice-eu-o-transparentnich-a-predvidatelnych-pracovnich-podminkach-115072.html>.

<sup>44</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 4.12.1974. *Yvonne Van Duyn v. Home Office (41/74)*.

povinností členských států implementovat ji do svých právních řádů, jak je tomu například u směrnic. Základ této dohody byl reflektován v ustanovení § 317 zákoníku práce před přijetím transpoziční novely.<sup>45</sup> Připravovaná novela zákoníku práce z roku 2016 se pak pokusila podrobněji převzít z dohody některá konkrétní práva a povinnosti.<sup>46</sup> K těmto změnám však nakonec nedošlo (z důvodu skončení volebního období), a ustanovení zákoníku práce tak zůstala ve svém původním znění.

Rámcová dohoda o práci na dálku byla vypracována mj. za účelem modernizování organizace práce (včetně pružných forem práce, kam spadá i práce na dálku) se záměrem zvýšit produktivitu a konkurenceschopnost podniků. Tím má být dosaženo potřebné rovnováhy mezi flexibilitou na straně jedné a ochranou (především zaměstnance) na straně druhé.<sup>47</sup>

Práci na dálku tato dohoda rozumí formu organizace či výkonu práce, při které jsou využívány informační technologie, přičemž je tato práce vykonávána mimo prostory zaměstnavatele, ačkoliv by mohla být prováděna i v těchto prostorech.<sup>48</sup> Pracovníkem na dálku je pak každý, kdo provádí práci na dálku ve smyslu výše uvedené definice.<sup>49</sup> Vezmeme-li v úvahu definice, které jsem uvedla v podkapitole 1.1.1, tak lze říci, že tato dohoda se zabývá především tzv. teleworkingem, který se vyznačuje primárně tím, že je vykonáván za použití informačních technologií a není přitom rozhodující místo výkonu práce.

Rámcová dohoda o práci na dálku hovoří v čl. 3 o dobrovolném charakteru výkonu práce na dálku. Ten spočívá v tom, že k tomuto způsobu výkonu práce nikdo nemůže být nucen a nabídku práce na dálku od zaměstnavatele může pracovník přijmout i odmítnout (není-li práce na dálku součástí pracovní smlouvy). Případné odmítnutí pak nemá vliv na postavení pracovníka na dálku jako zaměstnance a nemůže být důvodem pro to, aby zaměstnavatel ukončil s pracovníkem pracovní poměr, případně aby se jiným způsobem změnilly podmínky či okolnosti zaměstnání tohoto pracovníka. S prací na dálku pak souvisí také informační povinnost zaměstnavatele v souladu se směrnicí 91/533/EHS<sup>50</sup>, resp. s TPWC směrnicí, která směrnicí 91/533/EHS k 1. 8. 2022 zrušila. Zaměstnavatel by tak měl uvést údaje například o popisu práce, která má být vykonávána, přímém vedoucím, mechanismech předávání práce apod.<sup>51</sup> Dohoda také

---

<sup>45</sup> DRBALOVÁ, Vladimíra, MÁLKOVÁ, Hana. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*, Praha: Unigrafie, srpen 2007, s. 32.

<sup>46</sup> Viz Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk 903/0. *psp.cz* [online], s. 71. [cit. 2023-10-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110169N>.

<sup>47</sup> Preamble Rámcové dohody o práci na dálku.

<sup>48</sup> Čl. 2 Rámcové dohody o práci na dálku.

<sup>49</sup> Tamtéž.

<sup>50</sup> Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úřední věstník EU L 288/32, 18. 10. 1991).

<sup>51</sup> Čl. 3 Rámcové dohody o práci na dálku.



zdůrazňuje, že pracovník na dálku je nositelem stejných práv jako srovnatelný pracovník, jenž pracuje v prostorách zaměstnavatele.<sup>52</sup>

V čl. 5 až 7 Rámcová dohoda zmiňuje podstatné povinnosti zaměstnavatele a pracovníka. Zaprvé musí zaměstnavatel přijmout opatření k zajištění ochrany údajů užívaných a zpracovávaných pracovníkem na dálku. V souvislosti s tím zaměstnavatel informuje pracovníka o relevantních předpisech k tomu se vztahujících. Pracovník má za úkol se těmito předpisy řídit.<sup>53</sup> Je však nutné přitom respektovat pracovníkovo soukromí při práci na dálku<sup>54</sup> a také, v případě pravidelného výkonu práce na dálku, hradit mu náklady s tím spojené.<sup>55</sup>

Za nejpodstatnější pak považuji čl. 8, který výslovně stanoví, že zaměstnavatel, zástupci pracovníků a příslušné orgány mají za účelem ověření si řádného dodržování předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přístup na pracoviště pracovníka na dálku. Pro případ, že tímto pracovištěm je jeho domov, je potřeba ho o tom dopředu informovat a získat k tomu jeho souhlas. Důležitým tento článek shledávám především z toho důvodu, že znění zákoníku práce v aktuálním znění se na rozdíl od této dohody o bezpečnosti a ochraně zdraví při výkonu práce na dálku nezmiňuje. To považuji za chybné a jsem přesvědčena, že zákonodárce měl v této oblasti stanovit alespoň základní práva a povinnosti.

Podle čl. 9 Rámcové dohody o výkonu práce na dálku si distanční pracovník organizuje pracovní dobu. Podobné ustanovení nalezneme také v zákoníku práce v § 317 odst. 4, podle kterého platí specifická pravidla pro zaměstnance, který se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude vykonávat práci na dálku v pracovní době, kterou si za stanovených podmínek sám rozvrhuje (obdobné znění bylo též v § 317 zákoníku práce před transpoziční novelou). Pokud však k této dohodě nedojde, užijí se ustanovení části IV., hlavy II zákoníku práce týkající se rozvržení pracovní doby.

Dále pak dohoda stanoví povinnost zaměstnavatele přijmout potřebná opatření, aby nedošlo k izolaci pracovníka na dálku od ostatních spolupracovníků. Tímto opatřením má být například možnost se pravidelně setkávat s ostatními pracovníky. Transpoziční novela počítala ve verzi pro připomínkové řízení s velice podobným zněním v čl. 39 upravující § 317 odst. 8, podle kterého měl zaměstnavatel povinnost zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku zajistit, aby mu nebyl odepřen kontakt s jeho spolupracovníky. Po vypořádání uplatněných připomínek však byl tento odstavce z návrhu novely vypuštěn. Podobné ustanovení obsahovala také

---

<sup>52</sup> Čl. 4 Rámcové dohody o práci na dálku.

<sup>53</sup> Tamtéž, čl. 5.

<sup>54</sup> Tamtéž, čl. 6.

<sup>55</sup> Tamtéž, čl. 7.

připravovaná novela zákoníku práce z roku 2016, která nakonec nebyla přijata vůbec.<sup>56</sup> To považuji za vhodné, protože toto ustanovení lze považovat za nadbytečné. Navíc by mohlo, především pro jeho neurčitost, přinést mnoho praktických problémů týkajících se například toho, jakým způsobem má zaměstnavatel tento kontakt zajišťovat.

Poslední dva články Rámcové dohody o práci na dálku garantují pracovníkům na dálku stejný přístup ke vzdělání a příležitostem k rozvoji kariéry<sup>57</sup>, stejná kolektivní práva a stejné podmínky pro kandidaturu ve volbách do orgánů zastupujících pracovníky, jako mají ostatní pracovníci.<sup>58</sup>

V souvislosti s Rámcovou dohodou o práci na dálku v roce 2015 vypracovali evropští sociální partneři v pojišťovnictví také Společnou deklaraci o práci na dálku. V této deklaraci sociální partneři především poukazují na podstatné aspekty, které je potřeba při sestavování individuálních a kolektivních smluv pro práci na dálku zohlednit, jako je například ochrana dat, právo na přístup na pracoviště nebo úrazové pojištění.

Dohoda o práci na dálku je již více než dvacet let stará, a nadto také právně nezávazná, přesto ji považuji za stále významnou. Primárně se zaměřuje na povinnosti zaměstnavatele, což ji činí výrazně pro-zaměstnaneckou. Přestože zákonodárce základ dohody implementoval již do § 317 zákoníku práce ve znění před přijetím transpoziční novely, jsem přesvědčena, že se nyní, při novelizaci tohoto ustanovení, mohl touto dohodou inspirovat i více, a to přinejmenším v části zabývající se bezpečností a ochranou zdraví při práci.

### 2.1.2. Mezinárodní úprava

Na úrovni mezinárodní lze najít prameny práva týkající se práce z domova pouze ojediněle. Především se jedná o Úmluvu MOP č. 177 o domácí práci a na ni navazující Doporučení MOP č. 184 o domácí práci. Oba tyto předpisy byly přijaty na 83. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu roku 1996.<sup>59</sup> Úmluvu v současnosti ratifikovalo třináct států, mezi nimiž však Česká republika není.<sup>60</sup> Vzhledem k tomu, že Úmluva tak není pro Českou republiku právně závazná, zmíním se o ní pouze ve stručnosti.

---

<sup>56</sup> Viz čl. 134 upravující § 317 odst. 4 návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk 903/0. *psp.cz* [online], s. 18. [cit. 2023-10-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110169N>.

<sup>57</sup> Čl. 10 Rámcové dohody o práci na dálku.

<sup>58</sup> Tamtéž, čl. 11.

<sup>59</sup> Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. Sněmovní tisk č. 358/0, 30.4.1997, Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 MOP o domácí práci. *psp.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=358>.

<sup>60</sup> Ratifications of C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177). *International Labour Organization* [online]. [cit. 2023-10-15]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322).

Úmluva pracuje s pojmem „domácká práce“, kterou rozumí „*práci prováděnou osobou označovanou jako domácí pracovník, v jeho/jejím domově nebo jiných prostorách, které si vybral/vybrala, jiných než pracoviště zaměstnavatele, za odměnu a jejímž výsledkem je výrobek nebo služba určená zaměstnavatelem bez ohledu na to, kdo poskytuje vybavení, materiál nebo jiné používané vstupy*“<sup>61</sup>. Z tohoto ustanovení lze tak dovodit i nepřímou definici domácího pracovníka. Domáckým pracovníkem naopak podle čl. 1 písm. b) Úmluvy není osoba, která práci z domova vykonává pouze příležitostně.

Úmluva v čl. 4 zavazuje státy, které ji ratifikovaly, aby podporovaly rovnost zacházení mezi domáckými a ostatními pracovníky. Výslovně přitom zmiňuje povinnost přispívat k rovnosti například v oblasti odměňování, ochrany mateřství, ochrany na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či ochrany proti diskriminaci v zaměstnání a povolání. Národní politika, která se týká domácí práce, má být dle následujících článků Úmluvy realizována pomocí zákonů, kolektivních smluv, rozhodčích výroků či jinými vhodnými způsoby odpovídajícími národní praxi. Národní prameny práva mají stanovovat podmínky výkonu domácí práce s ohledem na bezpečnost zdraví a ochranu při práci a odpovědnosti zaměstnavatelů či prostředníků. Dodržování těchto pramenů pak bude pod dohledem inspekce a za jejich porušení lze uložit přiměřená opatření včetně odpovídajících trestů.<sup>62</sup>

Úmluvu doplňuje Doporučení č. 184 o domácí práci, které podrobněji rozpracovává jednotlivé články Úmluvy. Můžeme zde nalézt detailnější úpravu dozoru nad domácí prací, oblast odměňování, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní doby a další.

Jak již bylo zmíněno výše, Česká republika Úmluvu neratifikovala. Toto rozhodnutí vláda odůvodnila následovně: „*Se zřetelem k tomu, že právní úprava ČR nesplňuje požadavky úmluvy a vláda nevidí potřebu tuto úpravu v podmínkách ČR měnit, nepovažuje za vhodné a možné úmluvu ratifikovat.*“<sup>63</sup> Přestože tak Česká republika nemá povinnost se touto Úmluvou řídit, vláda navrhla využívat jak Úmluvu, tak i Doporučení podle možností a potřeb při kolektivním vyjednávání či vytváření pracovních smluv.<sup>64</sup>

Ani jeden z těchto předpisů není pro českou právní úpravu klíčový, avšak i v nich mohl zákonodárce nalézt inspiraci pro zákonnou regulaci práce z domova.

---

<sup>61</sup> Čl. 1 písm. a) Úmluvy MOP č. 177 o domácí práci.

<sup>62</sup> Čl. 9 Úmluvy MOP č. 177 o domácí práci.

<sup>63</sup> Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. Sněmovní tisk č. 358/0, 30.4.1997, Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 MOP o domácí práci. *psp.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=358>.

<sup>64</sup> Tamtéž.

## 2.2. Právní úprava v České republice

Ve srovnání s právní úpravou v jiných evropských státech, které transponovaly WLB směrnici již dříve (mezi nimi je například i Slovenská republika<sup>65</sup>), Česká republika dlouhou dobu zaostávala a práce na dálku byla v naší právní úpravě, až na drobné a nijak dramatické změny, stejná již od druhé poloviny 20. století, a to až do přijetí transpoziční novely. S institutem práce z domova v českém právním řádu pracoval pouze zákoník práce v § 317 a zákon o nemocenském pojištění v § 3 písm. n). Dodnes však zvláštní právní úpravu neobsahuje v oblasti zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova, přestože se jedná o jeden z nejproblematictějších okruhů ve vztahu k práci z domova. Obecná povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci podle § 101 odst. 1 zákoníku práce přitom platí i pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, protože i tato práce je prací závislou ve smyslu § 2 zákoníku práce.

Dřívější právní úprava v zákoníku práce byla velmi stručná, bezesporu nedostačující, což se citelně projevilo především během již zmíněné pandemie covidu-19. Mnoho zaměstnavatelů bylo nuceno zavést home office, aby se minimalizoval kontakt na pracovištích, a zajistila se tak větší ochrana zaměstnanců. Učinit tak museli během velmi krátkého časového horizontu a ve většině případů bez jakýchkoliv předchozích zkušeností se zaměstnáváním na dálku. Veřejnost však velmi brzy zjistila, že tehdejší právní úprava měla veliké mezery a neřešila většinu problémů souvisejících s distanční prací.

Uspořádání ekonomiky v České republice bylo během pandemie covidu-19 však takové, že práci na dálku mohlo využívat okolo 30 % pracujících.<sup>66</sup> Před pandemií tohoto institutu využívala pouze malá část – necelá 4 % zaměstnaných osob<sup>67</sup> (během první vlny pandemie covidu-19, která proběhla na jaře 2020, pracovalo však na home officu až 23 % pracujících osob)<sup>68</sup>. I to je pravděpodobně jedním z důvodů, proč právní úprava distanční práce zůstala po tak dlouhou dobu beze změn. V současnosti však podle průzkumu Hospodářské komory České republiky z března 2023 již pracuje z domova přes 50 % zaměstnanců. Z toho 29,4 % využívá práci na dálku méně

---

<sup>65</sup> Další novinky v Zákoníku práce od 1. novembra 2022. *Národní inspektorát práce* [online]. [cit. 2023-02-18]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/dalsie-novinky-v-zakonniku-prace-od-1-novembra-2022/>.

<sup>66</sup> PROKOP, Daniel. Jak často se během pandemie využívá práce z domova?. *Život během pandemie* [online]. [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/home-office>.

<sup>67</sup> *Working from home in the EU* [online]. Eurostat, 20.6.2018 [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>.

<sup>68</sup> PROKOP, Daniel. Jak často se během pandemie využívá práce z domova?. *Život během pandemie* [online]. [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/home-office>.

než jednou týdně, 14,8 % několikrát týdně a 10,1 % jednou týdně. Pouze 2,3 % zaměstnanců pak pracuje z domova denně.<sup>69</sup>

### 2.2.1. Listina základních práv a svobod

Základ pro práva a povinnosti týkající se práce na dálku můžeme nalézt v ústavním pořádku České republiky, konkrétně v Listině základních práva a svobod, hned v několika člancích, a to i přesto, že Listina základních práv a svobod samotný institut práce na dálku či práce z domova nezná. Obecně lze distanční výkon práce podřadit mezi práva sociální, a stěžejní ustanovení jsou tedy obsažena v hlavě čtvrté Listiny základy práv a svobod. Především dochází k realizaci práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

Za klíčový pak dále považuji čl. 28, především právo na uspokojivé pracovní podmínky, kdy vzniká hned několik otázek. Jakým způsobem může zaměstnavatel toto právo zaměstnanci zajistit? V první řadě je potřeba stanovit, jak vůbec zaměstnavatel může zjistit, zda místo, odkud bude zaměstnanec práci vykonávat, uspokojivé pracovní podmínky splňuje. Zaměstnavatel má povinnost zajistit uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, kdy se současně jedná o jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů podle § 1a odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Nabízí se nám tak řešení, že zaměstnavatel bude moci vstoupit do domova (případně na jiné vybrané místo) a dané podmínky posoudit. Zde se však v případě, že zaměstnanec odmítne pustit svého zaměstnavatele do svého obydlí, můžeme dostat do kolize s čl. 12 Listina základních práv a svobod, a mohlo by jít o narušení práva na nedotknutelnost obydlí. Zaměstnanec by byl však sám proti sobě, pokud by svému zaměstnavateli vstup neumožnil.

V tomto ohledu jsem toho názoru, že přestože zaměstnanec může mít právo na práci na dálku, měly by mu z toho vyplývat i určité povinnosti. Zde se konkrétně jedná o povinnost oznámit svému zaměstnavateli, zda dané místo podmínky splňuje. Zaměstnavatel by pak měl být podle mého názoru zproštěn možných následků pro případ, že by zaměstnancovo tvrzení bylo lživé. Za vhodné také shledávám, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem tuto oblast podrobněji upravili v dohodě o práci na dálku.

Pokud však podmínky splněny nebudou, vznikají další otázky a to sice, zda může zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat potřebnou úpravu místa výkonu distanční práce (či změnu místa) nebo zda má zaměstnanec nárok na to, aby mu tyto podmínky zajistil zaměstnavatel i mimo pracoviště, a na čí náklady by tak mělo být učiněno. Řešením těchto otázek

---

<sup>69</sup> Graf č. 2 Jak často pracovníci vykonávají práci z domova. *Šetření HK ČR: zaměstnanecké benefity II* [online]. Hospodářská komora České republiky, 2023 [cit. 2024-01-19]. Dostupné z: [https://www.komora.cz/wp-content/uploads/2023/04/Zamestnanecke\\_benefity\\_II.pdf](https://www.komora.cz/wp-content/uploads/2023/04/Zamestnanecke_benefity_II.pdf).

se budu zabývat v následujících kapitolách, ve kterých se věnuji jednotlivým aspektům institutu práce na dálku. Považuji však za nezbytné poukázat na to, že některá práva zaměstnanců jsou zakotvena na ústavní úrovni a je nepochybně velkou mezerou v právu, pokud zákonná úprava neobsahuje ustanovení, která zajistí řádný výkon těchto práv a povinností v situacích, které jsou zákonem předvídané, a to i přesto, že na závěr čl. 28 Listiny základních práv a svobod odkazuje v podrobnostech na zákon.

### **2.2.2. Zákoník práce před přijetím transpoziční novely**

Práci na dálku se zákoník práce před přijetím transpoziční novely věnoval v ustanovení § 317, které upravovalo pracovněprávní vztahy zaměstnanců, kteří pracovali mimo pracoviště zaměstnavatele, podle dohodnutých podmínek v pracovní době, kterou si sami rozvrhovali a vykonávali tak jednu z dříve zmíněných atypických forem výkonu práce. Současně je třeba podotknout, že se jednalo o jediné ustanovení zákoníku práce, které se tomuto institutu přímo věnovalo.

S výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele však zákoník práce počítal (a nadále počítá) již v základních definičních ustanoveních. Konkrétně se jedná o § 2 odst. 2 zákoníku práce, ve kterém je stanoveno, že práci může zaměstnanec vykonávat na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě. Podle § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je pak možné sjednat i více míst výkonu práce, což se použije mimo jiné i při kombinaci práce z pracoviště a jiného místa.

Pro zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele platila stejná práva a povinnosti jako pro zaměstnance, kteří pracovali na pracovišti, až na následující výjimky, které byly uvedeny v § 317 písm. a) až c) zákoníku práce před přijetím transpoziční novely:

- podle § 317 písm. a) se na tyto zaměstnance nevztahovala úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- podle § 317 písm. b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci těmto zaměstnancům nepříslušela náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které byl zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- podle § 317 písm. c) jim nepříslušela mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Podmínkou toho, aby se na daný pracovněprávní vztah aplikoval § 317 bylo pak to, aby se zaměstnanec dohodnul se zaměstnavatelem, že si podle sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu. Pouze takového zaměstnance bylo možné považovat za zaměstnance vykonávajícího distanční práci ve smyslu § 317 zákoníku práce.<sup>70</sup> Transpoziční novela pak podstatnou část tohoto ustanovení vložila do § 317 odst. 4.

Zákoník práce před přijetím transpoziční novely umožňoval, obdobně jako je tomu dnes, výkon práce kdekoliv mimo pracoviště zaměstnavatele. Může se tak jednat nejen o domov zaměstnance, ale i hotel, kavárnu či jakékoliv jiné místo. Přesto se však nejčastěji jedná právě o práci z domova. Aby se na zaměstnance vztahovalo ustanovení § 317, nevyžaduje se, aby práci vykonával pouze mimo pracoviště, ale může tak činit i kombinovaně – částečně z domova a částečně z pracoviště zaměstnavatele. Na rozdíl od slovenské právní úpravy přitom není podstatné, zda je distanční práce vykonávána nahodile či pravidelně.

Pokud zaměstnanec konal práci mimo pracoviště zaměstnavatele, avšak pracovní dobu mu rozvrhoval zaměstnavatel, ustanovení § 317 se neaplikovalo, a to z toho důvodu, že za zaměstnance podle § 317 nebylo možné považovat všechny zaměstnance, kteří pracují z domova či jiného místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele.<sup>71</sup>

Podle mého názoru dřívější právní úprava vytvářela mnoho problematických oblastí v oblasti práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Jako příklad lze uvést práci přesčas. Zaměstnanec si mohl v režimu ust. § 317 zákoníku práce sám rozvrhnout, že bude pracovat např. každé úterý od 7 do 16 hodin z domova. Zaměstnanci se v tomto případě mohlo stát, že mu zaměstnavatel zavolal v 17 hodin a chtěl po něm vykonat určitou práci. Zaměstnanec byl v tom momentě nepochybně ve slabší pozici, kdy se odmítnutím vykonat práci mohl vystavit riziku negativních důsledků. Kdyby se obdobná situace zaměstnanci stala během výkonu práce na pracovišti, mohl by za hodiny strávené prací navíc dostat odměnu za přesčas, protože úprava v § 317 zákoníku práce před přijetím transpoziční novely se vztahovala pouze pro případy, kdy se zaměstnanec nacházel mimo pracoviště. V tomto případě mu však žádná odměna ani náhradní volno podle § 317 písm. c) nenáležela. Obdobně platilo pro případ práce ve svátek. Pokud tedy zaměstnanec pracoval z domova a sám si tvořil rozvrh práce, docházelo k oslabení zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance podle § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Toto oslabení však nepovažuji za správné, protože postavení zaměstnanec a zaměstnavatele se tímto stávalo příliš nerovnocenné. Ať už se zaměstnanec v takovou chvíli rozhodl jakkoliv, bezpochybně to neprospělo jeho vztahu se zaměstnavatelem a mohlo mezi nimi dojít ke snížení vzájemné důvěry.

---

<sup>70</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 26. 10. 2021, sp. zn. 26 Co 141/2021.

<sup>71</sup> Tamtéž.

Zákoník práce k tomuto institutu více nevyjadřoval, to znamená, že pro zbytek se aplikovala zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. <sup>72</sup> Jak jsem již naznačila výše, v důsledku strohosti právní úpravy vznikalo spoustu problematických okruhů.<sup>73</sup> Důvodová zpráva k zákoníku práce předpokládala, že práva a povinnosti budou upraveny dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně dodatkem k pracovní smlouvě či jinou nepojmenovanou smlouvou. Tato úprava však nesměla být v rozporu se základními zásadami pracovního práva, které jsou uvedené v § 1a zákoníku práce. <sup>74</sup> Z toho také vyplývá, že nebylo možné práci mimo pracoviště zaměstnavatele nařít proti vůli zaměstnance. Tato právní úprava tak poskytovala poměrně velkou smluvní volnost při uzavírání dohod či dodatků o pracích konaných mimo pracoviště zaměstnavatele, z hlediska právní jistoty to však nepovažuji za ideální řešení a hodnotím kladně, že se zákoník práce tomuto institutu nyní věnuje podrobněji.

Lze tedy shrnout, že poměrně stručná právní úprava práce na dálku v zákoníku práce před přijetím transpoziční novely nebyla s ohledem na trendy a potřeby současné doby ani zdaleka dostačující.

---

<sup>72</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, sněmovní tisk č. 1153/0. *psp.cz* [online], s. 271. [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>.

<sup>73</sup> VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*, cit. d., s. 1016 (§ 317 zákoníku práce).

<sup>74</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, sněmovní tisk č. 1153/0. *psp.cz* [online], s. 271. [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>.



### 3. Transpoziční novela zákoníku práce

V následujících kapitolách se budu zabývat aktuální právní úpravou práce na dálku v zákoníku práce. Budu ji přitom porovnávat jak s úpravou předcházející, tak i s různými podobami její přípravy a legislativního procesu, neboť měla být podle prvotního návrhu výrazně obsáhlejší a jednotlivá práva a povinnosti zde měly být upraveny podrobněji, než je tomu v současné, přijaté verzi. Během přípravy vládního návrhu zákona došlo ke snížení počtu změn týkajících se ustanovení § 317, až z původních jedenácti odstavců zbyly pouze čtyři. Dále se budu věnovat také jednotlivým okruhům týkajícím se práce na dálku a zhodnotím, zda považuji za správné (ne)zakotvení pravidel pro tyto oblasti v zákoníku práce.

Přestože WLB směrnice měla být transponována již v srpnu 2022,<sup>75</sup> návrh novely zákoníku práce byl zveřejněn a odeslán do mezirezortního připomínkového řízení teprve dne 12. září 2022. Návrh transpoziční novely vláda předložila Poslanecké sněmovně dne 18. dubna 2023. Poslanecká sněmovna návrh schválila dne 28. června 2023 a následně jej dne 3. července 2023 postoupila Senátu. Senát návrh transpoziční novely Poslanecké sněmovně vrátil se dvěma pozměňovacími návrhy. První souvisel s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Druhý návrh se pak týkal účinnosti zákona, přičemž Senát navrhoval, aby datum účinnosti bylo posunuto na den 1. ledna 2024.<sup>76</sup> Senát byl však přehlasován Poslaneckou sněmovnou, a transpoziční novela tak ve svém původním znění nakonec nabyla účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jejího vyhlášení (ke kterému došlo dne 19. září 2023), tedy již 1. října 2023<sup>77</sup>.

Zaměstnavatelé i zaměstnanci tak měli pouze 12 dnů (resp. 8 pracovních dnů) od vyhlášení transpoziční novely na to, aby vyhověli nové právní úpravě. U práce na dálku, kde nově vznikla povinnost mít uzavřenu písemnou dohodu o tomto způsobu výkonu práce, však byla v přechodných ustanoveních zavedených transpoziční novelou v části první, čl. II, bod 4. stanovena náhradní lhůta jeden měsíc ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona (tj. od 19. září 2023) pro uzavření písemné dohody o práci na dálku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. I tak ale nelze říci, že by byl čas na přípravu a přizpůsobení se nové právní úpravě dostatečný, obzvláště

---

<sup>75</sup> Viz čl. 20 WLB směrnice.

<sup>76</sup> 238. USNESENÍ SENÁTU ze 14. schůze konané dne 27. července 2023 k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony /senátní tisk č. 124/. *senat.cz* [online]. 2023. [cit. 2023-11-17]. Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=108933>.

<sup>77</sup> Vyjma některých ustanovení, například ustanovení týkajících se nepřetržitého odpočinku v týdnu podle § 92 zákoníku práce či nároku na dovolenou pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, která podle části jedenácté, čl. XVI transpoziční novely nabyla účinnosti prvním dnem kalendářního roku následujícího po dni vyhlášení tohoto zákona, tj. dne 1. ledna 2024, a ustanovení, která novelizují zákon o inspekci práce a jež nabývají účinnosti dne 1. ledna 2029.

vzhledem k výši pokuty, která v případě neuzavření takové dohody hrozí. Ustanovení § 317 přitom bylo jedním z těch, které se během přípravy transpoziční novely několikrát změnílo, a zaměstnavatelé tak v tomto ohledu museli počkat až na samý konec celého procesu přijímání zákona.

S návrhem na posunutí účinnosti transpoziční novely již dříve neuspěla skupina poslanců, která navrhovala stanovit účinnost až k prvnímu dni druhého kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení novely (v takovém případě by pak účinnost nastala až 1. listopadu 2023). Poukazovala mimo jiné na to, že dochází k popření smyslu *vacatio legis* a dále také uvedla, že odložení transpozice WLB směrnice o další měsíc nemůže představovat natolik závažnou komplikaci (především s ohledem na to, že Česká republika již tak transpoziční lhůtu překračovala o více než rok), aby to ospravedlnilo zásah do právní jistoty adresátů připravované právní úpravy<sup>80</sup>. Také předseda ústavně-právního výboru byl přesvědčen, že v případě, kdy dojde ke schválení transpoziční novely zákoníku práce s účinností až k 1. lednu 2024, nebude Evropská komise činit žádné kroky proti České republice.<sup>81</sup>

Vzhledem k tomu, že ohledně pozdější účinnosti byl přehlasován také Senát, lze mít za to, že Poslanecká sněmovna vyhodnotila pozdější účinnost zákona jako příliš riskantní. Pochybení zákonodárce, který nezvládl transponovat WLB směrnici včas, byť tato směrnice vstoupila v platnost již 1. srpna 2019, je tak bohužel na úkor především zaměstnavatelů a zaměstnanců.

### 3.1. Právo zaměstnance požádat o práci na dálku

Podle ustanovení § 241a zákoníku práce mají těhotná zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o dítě mladší devíti let a dále zaměstnanci dlouhodobě pečující o osobu, která je závislá na pomoci jiného člověka podle zvláštního právního předpisu<sup>82</sup>, a to ve stupni II, III nebo IV, právo na písemné odůvodnění nevyhovění jejich písemné žádosti o výkon práce na dálku. Toto ustanovení implementuje čl. 9 WLB směrnice, jenž ukládá členským státům přijmout nezbytná opatření, která zajistí, aby pracovníci s dětmi do věku nejméně osmi let a osoby pečující měli právo

<sup>78</sup> Podle § 12a odst. 2 zákona o inspekci práce lze zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 300 000 Kč v případě, že v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře se zaměstnancem písemnou dohodu o práci na dálku.

<sup>79</sup> V návrhu transpoziční novely ve verzi pro jednání vlády došlo například oproti původnímu návrhu k vypuštění nároku vybraných zaměstnanců na práci na dálku a následně již byla zakotvena pouze povinnost zaměstnavatelů písemně odůvodnit zamítnutí žádosti o práci na dálku u těchto zaměstnanců.

<sup>80</sup> Pozměňovací návrh č. 2817 poslankyně Jany Pastuchové, Lenky Dražilové, Andrey Babišové, Renáty Oulehlové, Aleše Juchelky, Igora Hendrycha a Jany Hanzlíkové k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. *psp.cz* [online]. 26.6.2023. [cit. 2023-11-17]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=423>.

<sup>81</sup> HOSENSEIDLOVÁ, Petra. EK vede s Českem řízení kvůli dvěma směrnicím, hrozí pokuta a penále. *ČT24* [online]. 2023. [cit. 2024-02-02]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/svet/ek-vede-s-ceskem-rozeni-kvuli-dvema-smernicim-hrozi-pokuta-a-penale-3312>.

<sup>82</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

zažádat o pružné uspořádání práce, přičemž zamítnutí takové žádosti musí zaměstnavatel odůvodnit. Zákonodárce do této skupiny oprávněných zaměstnanců, na rozdíl od WLB směrnice, zařadil také těhotné ženy. Jedná se o jednu ze zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců podle hlavy IV, části desáté (péče o zaměstnance) zákoníku práce, konkrétně o pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby podle dílu 3.

Věková hranice dítěte pro vznik nároku na písemné vysvětlení případného odmítnutí žádosti o práci na dálku je pak podle § 241a zákoníku práce devět let. Do úvahy přitom mohl přicházet také věk deset let, který nalezneme například v § 191 zákoníku práce, podle kterého má zaměstnavatel povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu (mimo jiné) ošetřování dítěte mladšího deseti let.

Původní návrh transpoziční novely (před vypořádáním připomínek) však tento nárok upravoval zcela odlišně. Právo požádat o umožnění výkonu práce na dálku měl každý zaměstnanec, přičemž odmítnutí takové žádosti muselo být písemně odůvodněno.<sup>83</sup> Dále pak bylo stanoveno, že zaměstnavatel musí žádosti o práci na dálku těhotné zaměstnankyni, zaměstnancům pečujícím o dítě mladší patnácti let a dále zaměstnancům dlouhodobě pečujícím o osobu, jež je závislá na pomoci jiného člověka ve stupni II až IV, vyhovět, ledaže tomu brání vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.<sup>84</sup> Porušením této povinnosti by se zaměstnavatel dopustil přestupku, za který by bylo možné uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.<sup>85</sup> Později však došlo k upuštění od této povinnosti zaměstnavatele. Práce na dálku tak pro jmenované zaměstnance není nároková (nevyplývá-li tento nárok z vnitřních předpisů zaměstnavatele či pracovní smlouvy<sup>86</sup>) a tito zaměstnanci mají pouze právo na písemné vysvětlení zamítnutí jejich požadavku. Nadále však, obdobně jako tomu bylo před přijetím transpoziční novely, mají právo na vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu, případně jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní (popř. kratší) pracovní doby (nebrání-li tomu vážné provozní důvody).<sup>87</sup>

Jsem přesvědčena, že odstranění tohoto nároku na práci na dálku pro určené zaměstnance bylo vhodné řešení, a to z mnoha důvodů. V první řadě je třeba uvést, že Česká republika neměla povinnost předmětné ustanovení do zákoníku práce vkládat, protože tento nárok dotčeným zaměstnancům negarantuje ani WLB směrnice, a bylo by tak do zákoníku práce vloženo nad rámec

---

<sup>83</sup> Část první, čl. 39 transpoziční novely ve verzi pro připomínkové řízení.

<sup>84</sup> Tamtéž, první část, čl. 38.

<sup>85</sup> Tamtéž, sedmá část, čl. 44.

<sup>86</sup> PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, 2023, č. 4, s. 142.

<sup>87</sup> Viz § 241 odst. 2 zákoníku práce.

povinné transpozice. Hranice patnácti let věku dítěte pak byla značně kontroverzní, protože i WLB směrnice pro (pouhé) právo požádat o pružné uspořádání práce stanovila hranici pouze osmi let.<sup>88</sup> Ani v důvodové zprávě k prvotnímu návrhu transpoziční novely nebylo vysvětleno, z jakého důvodu byla zvolena hranice o sedm let vyšší, než stanoví WLB směrnice.

Dále pak původní znění ustanovení § 241 odst. 3 považuji za problematické proto, že pod označení „zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let“ lze podřadit i zaměstnance, kteří mají 15leté dítě bez jakýchkoliv zdravotních či jiných potíží. O tom svědčí i to, že například v již zmíněném § 191 zákoníku práce zákonodárce píše o „ošetřování dítěte mladšího 10 let“, pod čímž si již můžeme představit péči o nemocné dítě. Zaměstnavateli by tak vznikla povinnost umožnit práci mimo pracoviště i zaměstnancům, u kterých by tento způsob výkonu práce nebyl nezbytný ani potřebný. Vzhledem k tomu, že by zaměstnavatel mohl žádosti nevyhovět pouze z vážných provozních důvodů či pro nevhodnou povahu práce, měl by tak povinnost kladně vyřídit žádosti i těch zaměstnanců, kteří pro tento způsob výkonu práce nejsou vhodní (např. pro své schopnosti a spolehlivost) nebo u kterých má zaměstnavatel již negativní zkušenost s jejich pracovním výkonem při práci z domova.

Jako poslední argument proti nárokové práci na dálku lze zmínit i to, že by toto ustanovení rozšiřovalo uvedeným zaměstnancům jejich práva, a zlepšovalo tak jejich postavení, v konečném důsledku mohlo vést naopak k jejich diskriminaci. Pro zaměstnavatele by totiž mohlo být výhodnější takové zaměstnance v první řadě vůbec nezaměstnat, než se případně později vypořádávat s jejich žádostmi o práci na dálku.

### **3.1.1. Zamítnutí žádosti a jeho odůvodnění**

Ustanovení § 241a zákoníku práce stanoví povinnost zaměstnavatele odůvodnit nevyhovění žádosti o práci na dálku u určených zaměstnanců, aniž by přitom určil, o jaké důvody se může jednat. Lze tak dovést, že zaměstnavatel může takovou žádost odmítnout z jakéhokoliv důvodu, který bude považovat za vhodný. Vystává však otázka, zda se tím ustanovení § 241a zákoníku práce nestává nadbytečným, v praxi bez rozhodujícího vlivu. Zákon nestanoví žádná opatření, která by mohla zabránit tomu, aby zaměstnavatel neuvedl například důvody nedostatečné či zcela absurdní. Odmítnutí žádosti se tak může stát nepřekoumatelným, aniž by za to zaměstnavateli hrozily reálné sankce. Současně lze těžko předvídat, zda se tito zaměstnanci vůbec budou případně obracet na soud s návrhem, aby zaměstnavatel prokázal existenci důvodů pro odmítnutí žádosti o práci na dálku. Zaměstnanec by se totiž i v situacích, kdy by soud sice rozhodl

---

<sup>88</sup> Věkovou hranici 15 let označil například Jihočeský kraj za „neodůvodnitelnou“. Viz připomínky Jihočeského kraje č.j. KUJCK 111468/2022, ze dne 10. října 2022. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.

v jeho prospěch a zaměstnavatel by spor u soudu „prohrál“, dostal do velmi nepříjemné pozice a celý spor by mohl poškodit jeho vztah se zaměstnavatelem.<sup>89</sup>

Objektivními důvody, pro které by zaměstnavatel mohl nevyhovět žádosti o práci na dálku, jsou například vážné provozní důvody, které můžeme nalézt kupříkladu v § 81 odst. 5 písm. d) zákoníku práce (případy neuplatnění pružného rozvržení pracovní doby) či § 241 zákoníku práce (žádost o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby). K posouzení vážných provozních důvodů se již v minulosti vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, kde konstatoval, že pouze pokud by kratší pracovní dobou byl provoz zaměstnavatele znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen, jednalo by se o vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Další důvody pro nevyhovění této žádosti jsou pak např. osobnost zaměstnance (resp. jeho schopnosti) či povaha práce, kdy z logiky věci práci na dálku nemůže vykonávat například dělník, lékař či prodavač. Nikdy se však nesmí jednat o důvody diskriminační.

Lze se však setkat se situacemi, kdy nemusí být zcela zřejmé, zda charakter práce výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele umožňuje či nikoliv. Jako příklad je možné uvést osoby, které pracují na úřadech. Přestože většinu své práce budou schopni vykonávat z domova, nemusí být tento způsob výkonu práce vždy proveditelný, například z toho důvodu, že v úředních hodinách je potřeba jejich přítomnost na příslušných pracovištích. Jsem přesvědčena, že v těchto situacích je na zaměstnavateli, aby při rozhodování o žádosti o práci na dálku zvažil reálné možnosti a případně žádosti vyhověl částečně, například pouze pro část týdne či jednotlivé dny.

Jedná-li se o „běžné“ zaměstnance, může zaměstnavatel jejich žádost ponechat bez reakce, případně ji odmítnout, aniž by své rozhodnutí odůvodnil.<sup>90</sup>

### 3.2. Nařízení práce na dálku zaměstnavatelem

V § 317 odst. 3 zákoníku práce zakotvil zákonodárce zaměstnavatelům oprávnění k písemnému nařízení práce na dálku v situacích, kdy tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona. Takovým předpisem pak může být například zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů<sup>91</sup> nebo také zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících

---

<sup>89</sup> JOUZA, Ladislav. Významné změny v zákoníku práce – jaká nová pravidla platí pro práci na dálku a dohody? *Bulletin advokacie*. 2023, č. 10, s. 14.

<sup>90</sup> Viz § 241a zákoníku práce a *contrario* a dále též důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423/0. *psp.cz* [online], s. 77. [cit. 2023-11-23]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

<sup>91</sup> Podle § 6 odst. 1 písm. e) zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, je vláda oprávněna v době trvání nouzového stavu na nezbytně nutnou dobu a v nezbytně nutném rozsahu nařídit zaměstnavateli uložení povinnosti výkonu práce na dálku z jiného místa.

zákonů, ve znění pozdějších předpisů<sup>92</sup>. Aby tak zaměstnavatel mohl učinit, musí být splněny následující zákonné podmínky. Nařízená práce na dálku smí trvat pouze po nezbytně nutnou dobu, musí to umožňovat povaha dané práce a místo, ve kterém bude vykonávána práce na dálku, musí být pro výkon této práce způsobilé. Tento prostor má zaměstnanec povinnost na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit, případně zaměstnanec sdělí, že žádné místo způsobilé pro práci na dálku nemá.

Toto ustanovení představuje výjimku z povinnosti vyplývající z § 317 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je možný výkon práce na dálku pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Případné nařízení práce na dálku by pak mělo proběhnout následovně: po vydání příslušného opatření orgánu veřejné moci vyzve zaměstnavatel zaměstnance, aby bez zbytečného odkladu sdělil místo výkonu práce na dálku, které bude považovat za vhodné, a zaměstnavatel musí následně posoudit, zda toto místo je skutečně způsobilé pro danou práci.<sup>93</sup> Není-li k dispozici žádné takové místo, nezbyde zaměstnavateli pravděpodobně nic jiného, než umožnit zaměstnanci nadále vykonávat práci z daného pracoviště, které by případně mohlo být přizpůsobeno příslušnými opatřeními zaměstnavatele, například oddělení pracovníků do samostatných kanceláří či jiných prostor.

Je však potřeba upozornit na to, že zaměstnavatel je oprávněn nařídít výkon práce mimo jeho pracoviště, avšak nemůže nařídít, ze kterého konkrétního místa tak má být činěno, resp. může vybrat pouze takové místo, které určí zaměstnanec.<sup>94</sup> V případě, že by zaměstnavatel mohl při nařízení práce na dálku za zaměstnance zvolit místo výkonu distanční práce, mohlo by docházet k zásahu do svobody pohybu a pobytu podle čl. 14 Listiny základních práv a svobod.

Sporným pak shledávám především to, jakým způsobem má zaměstnavatel posoudit, zda je předmětné místo pro výkon práce způsobilé. Bude zaměstnavatel oprávněn za tímto účelem vstoupit do obydlí zaměstnance? Nepředstavovalo by takové oprávnění zaměstnavatele zásah do nedotknutelnosti obydlí podle čl. 12 Listiny základních práv a svobod? Podle jakých kritérií je možné místo označit za způsobilé? Odpověď na tyto otázky pravděpodobně poskytne až časem případná judikatura.

V prvotním návrhu transpoziční novely zákoníku práce (ve verzi pro připomínkové řízení) bylo oprávnění zaměstnavatele nařídít práci na dálku vloženo částí první, čl. 39 do § 317 odst. 4

---

<sup>92</sup> Podle § 69 odst. 1 písm. i) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, je mimořádným opatřením při epidemii nebo nebezpečí jejího vzniku (mimo jiné) také příkaz zaměstnavateli ve stanoveném rozsahu nařídít výkon práce na dálku z jiného místa.

<sup>93</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423/0. *psp.cz* [online], s. 79. [cit. 2023-11-24]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

<sup>94</sup> Tamtéž.

a obsahovalo několik odlišností. Zaprvé, kromě tří výše zmíněných podmínek, které musí být splněny, zde byla stanovena také povinnost naplnit ještě jeden předpoklad. Tím bylo to, že nařízení práce na dálku musí být v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance. Vypuštění této části lze považovat za vhodné především z toho důvodu, že v opačném případě by mohly nastat situace, kdy zaměstnanec nebude souhlasit s nařízením práce na dálku a bude bez dalšího namítat, že je v rozporu s jeho oprávněnými zájmy. Zaměstnavateli by pak nezbylo nic jiného, než od nařízení upustit, a celé ustanovení by se tak mohlo stát bezvýznamným.

Dalším rozdílem je pak to, že toto nařízení mělo původně obsahovat údaje uvedené v odstavci 2, tj. údaje, jež měla taktéž obsahovat písemná dohoda o práci na dálku. Tím bylo například místo výkonu práce, rozsah konané práce na dálku a dále také bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby či způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem. Vzhledem k tomu, že však tento odstavec byl z návrhu zcela vypuštěn, upustilo se i od povinnosti uvádět tyto údaje v písemném nařízení.

Možnost písemného nařízení práce na dálku byla do zákoníku práce nepochybně vložena právě po zkušenostech s pandemií covidu-19, což potvrzuje i důvodová zpráva, podle které může být práce na dálku nařízena pouze ve výjimečných situacích a po nezbytnou dobu, jako je například doba epidemie.<sup>95</sup> Toto ustanovení by tak mělo zaměstnavateli usnadnit případné vypořádání se s těmito neobvyklými situacemi.

### **3.3. Dohoda o práci na dálku**

Předpokladem pro to, aby mohl zaměstnavatel umožnit zaměstnancům výkon práce na dálku, je podle zákoníku práce uzavření písemné dohody se zaměstnanci, kteří budou tímto způsobem práci vykonávat. Výjimkou z této povinnosti je pak nařízení práce na dálku zaměstnavatelem v případě mimořádných situacích podle § 317 odst. 3 zákoníku práce.

Jedinou povinnou náležitostí dohody o práci na dálku je podle § 317 odst. 1 zákoníku práce písemná forma. Dohoda přitom může být součástí pracovní smlouvy či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo ji lze uzavřít samostatně.<sup>96</sup> Varianta samostatného dokumentu se však jeví (především pro zaměstnavatele) jako vhodnější, a to především z toho důvodu, že v případě, kdy by chtěl zaměstnavatel v pracovní smlouvě změnit ustanovení, jež se týkají práce na dálku, mohl by tak podle § 40 odst. 1 zákoníku práce učinit pouze na základě písemné dohody se

---

<sup>95</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423/0. *psp.cz* [online], s. 79. [cit. 2023-11-24]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

<sup>96</sup> Tamtéž, s. 77.

zaměstnancem.<sup>97</sup> Dohoda o práci na dálku může být součástí pracovní smlouvy či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr hned od počátku nebo může být přidána později ve formě dodatku.<sup>98</sup>

Povinnost uzavřít písemnou dohodu o práci na dálku vyloučila možnost, aby si zaměstnavatelé práci na dálku upravili pouze ve vnitřním předpise, což by jim zásadně usnadnilo administrativu. V rámci připomínkového řízení navrhovala například Hospodářská komora České republiky, aby v ustanovení § 317 odst. 1 zákoníku práce bylo za slova „písemné dohody“ doplněno „nebo vnitřního předpisu“. Tuto připomínku odůvodňovala tím, že řada zaměstnavatelů již podobné vnitřní předpisy má. Nadto je práce na dálku benefitem především pro zaměstnance a pokud práce na dálku bude umožněna pouze na základě dohody, dojde ke zbytečnému nárůstu administrativních povinností zaměstnavatelů.<sup>99</sup>

V případě, že zaměstnavatel neuzavře se zaměstnancem písemnou dohodu o práci na dálku, může mu podle § 12a odst. 2 zákona o inspekci práce být uložena pokuta až do výše 300 000 Kč. V prvotním návrhu transpoziční novely přitom byla maximální výše pokuty stanovena mnohem vyšší, a sice až 1 000 000 Kč. Takovou částku však považuji za nepřiměřeně vysokou především s ohledem na závažnost daného přestupku.

Lze uvažovat nad tím, zda je písemná dohoda pro práci na dálku skutečně potřebná, protože v situacích, kdy bude zaměstnanec práci na dálku vykonávat pouze ojedinele, se může tato povinnost jevit jako nadbytečná. Naopak ale v případě, kdy zaměstnanec pracuje z domova převážnou část pracovní doby, může být tato dohoda, jež obsahuje základní práva a povinnosti týkající se práce na dálku, velmi praktická, aby nedošlo k nedorozumění mezi stranami o představě, jak má taková práce na dálku probíhat. WLB směrnice o písemné dohodě nehovoří, tudíž nebylo pro Českou republiku povinností písemné dohody o práci na dálku do své právní úpravy zahrnout. Považuji v tomto ohledu za inspirativní slovenský zákoník práce. Ten rozlišuje mezi domácí prací a teleprací, které jsou vykonávány opakovaně, a mezi těmi, které nikoliv, přičemž se dohoda v pracovní smlouvě vyžaduje pouze v případě pravidelného výkonu tohoto způsobu práce.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*, cit. d., s. 136 (§ 40 zákoníku práce).

<sup>98</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423/0. *psp.cz* [online], s. 77. [cit. 2023-11-28]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

<sup>99</sup> Přípomínky Hospodářské komory ČR k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022, č.j. 114/6000/2022. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.

<sup>100</sup> § 52 odst. 1 a 4 slovenského zákoníku práce.



### 3.3.1. Náležitosti dohody

Kromě písemné formy nestanoví zákoník práce žádné povinné náležitosti dohody o práci na dálku. V prvotním návrhu transpoziční novely tomu tak však nebylo a dohoda o práci na dálku musela podle části první, čl. 39 transpoziční novely ve verzi pro připomínkové řízení (upravující § 317) obsahovat „*místo nebo místa výkonu práce na dálku, způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly, rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem*“ a dále pak také „*dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá, a způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu*“. Nastala by tak ovšem situace, kdy by dohoda o práci na dálku měla více povinných náležitostí než samotná pracovní smlouva, která podle § 34 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce musí obsahovat pouze druh práce, místo (popřípadě místa) výkonu práce a den nástupu do práce. Smluvní volnost a autonomie vůle stran tak byla v původním návrhu značně omezena, což podle mého názoru již do značné míry odporovalo pojetí práce na dálku jako flexibilní formy výkonu práce, jelikož flexibilita zde byla minimální.

V následujících podkapitolách se zabývám jednotlivými náležitostmi, které obsahoval prvotní návrh transpoziční novely, a zabývám se otázkou, zda bylo správné upustit od jejich povinného zařazení v dohodě o práci na dálku, případně zda měly být všechny (či alespoň některé) ponechány.

#### 3.3.1.1. Místo výkonu práce

Jednou z podstatných náležitostí bylo podle části první, čl. 39 transpoziční novely ve verzi pro připomínkové řízení místo (popř. místa) výkonu práce na dálku. Nebylo přitom vyloučeno, aby tímto místem byla například i chata či domov zaměstnance.<sup>101</sup>

V případě, že bychom pojem „místo výkonu práce na dálku“ vykládali obdobně jako „místo výkonu práce“ podle § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, lze mít za to, že se může jednat o konkrétní adresu ale také širší určení, například celou obec či území kraje.<sup>102</sup> V případě místa výkonu práce se za dostatečně určité považuje i určení celého území České republiky.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, k verzi pro připomínkové řízení. *ODok.cz* [online], s. 58. [cit. 2023-11-15]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

<sup>102</sup> Místo výkonu práce může být stanoveno na konkrétním pracovišti nebo také obecněji, například jako sídlo zaměstnavatele, územní obvod či území kraje. Viz JELÍNEK, Tomáš. In VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. cit. d., s. 104 (§ 34 zákoníku práce).

<sup>103</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004.

S ohledem na případné působení více právních řádů pak není doporučováno, aby se místo výkonu práce nacházelo mimo území České republiky.<sup>104</sup>

Na jednu stranu se jeví vhodným, aby byl zaměstnavatel informován o tom, kde konkrétně se zaměstnanec v době výkonu práce nachází (především s ohledem na jeho povinnost zajistit BOZP v místě výkonu práce), na druhou stranu to však výrazně omezuje zaměstnance, který při uzavírání dohody o práci na dálku nemusí být schopen předpokládat všechna místa, ze kterých bude práci na dálku vykonávat. Pokud by zaměstnanec chtěl práci na dálku vykonávat na jiném místě než sjednaném v dohodě, musel by se zaměstnavatelem uzavřít dodatek k této dohodě, což by však vedlo k další administrativě. Zaměstnavateli by naproti tomu ujednání o místě výkonu práce na dálku v dohodě umožňovalo regulovat místa, ze kterých zaměstnanec pracuje, a případně mu výkon práce z určitého místa nepovolit. Vhodným se například jeví zamezení výkonu práce z rizikových míst z hlediska ochrany citlivých údajů či zajištění BOZP, jako jsou restaurace či kavárny. V případě výkonu práce z jiného než sjednaného místa by se zaměstnanec dopustil porušení svých pracovních povinností.<sup>105</sup>

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel je v souladu s § 101 odst. 1 zákoníku práce povinen zajistit BOZP i pro místa, ve kterých je vykonávána práce na dálku, což lze považovat za další důvod, proč v dohodě o práci na dálku sjednat konkrétní místo, popř. místa výkonu práce na dálku, či určitá místa pro výkon práce na dálku vyloučit. Za nejvhodnější považují určení konkrétní adresy místa výkonu práce, jelikož u širěji vymezeného území by se zaměstnavateli obtížně dostávalo této povinnosti, případně také stanovit, aby dané místo splňovalo určité standardy z hlediska BOZP.

Je ovšem vyloučeno (zejm. z hlediska právní možnosti plnění), aby práce na dálku byla vykonávána z míst, kde tomu brání soukromá práva třetích osob či předpisy veřejného práva (například pokud je charakter práce v rozporu se způsobem kolaudace daného prostoru). Pakliže zaměstnanec nemá dostatečné dispoziční oprávnění k předmětnému místu či ho zcela postrádá, je souhlas oprávněné osoby podmínkou pro práci na dálku z tohoto místa. Toto svolení je však již dohodou mezi zaměstnavatelem a třetí osobou (nikoliv zaměstnavatelem a zaměstnancem), která dává svolení k tomu, aby zaměstnanec místo pro práci na dálku využíval.<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2021, s. 53.

<sup>105</sup> VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*, cit. d., s. 1019 (§ 317 zákoníku práce).

<sup>106</sup> MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2021, s. 54.

Některá připomínková místa dokonce navrhovala, aby byl počet míst výkonu práce na dálku omezen, a to maximálně na dvě.<sup>107</sup> Jsem přesvědčena, že takové ustanovení by v zákoně bylo nadbytečné. Má-li zaměstnavatel zájem na omezení počtu míst výkonu práce, nic mu nebrání, aby jej omezil v dohodě o práci na dálku. Mělo by to však být ponecháno na uvážení smluvních stran a nikoli počet povolených míst stanovit zákonnou cestou, čímž by došlo také k poklesu flexibility tohoto institutu.

### 3.3.1.2. Úprava BOZP

Další povinnou náležitostí dohody o práci na dálku měl být podle prvotního znění návrhu transpoziční novely způsob, jakým zaměstnavatel zajistí nejen vstup na místo výkonu práce za účelem objasňování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu, ale také BOZP (včetně její kontroly).<sup>108</sup> Podobné ujednání bych doporučila do dohody o práci na dálku vkládat i nadále, přestože to není povinností.

Vzhledem k tomu, že celou oblast BOZP při práci na dálku lze považovat za problematickou (především s ohledem na možný rozpor se základními právy zaručenými Listinou základních práv a svobod), je vhodné, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem dopředu ujednal, jakým způsobem a dále také jak často tato kontrola bude probíhat, aby mezi smluvními stranami nedošlo k nedorozumění. Zaměstnanec tak bude vědět, jakou kontrolu může od zaměstnavatele očekávat, a v případě, že by nesouhlasil, nemusí dohodu o práci na dálku uzavírat, čímž lze předcházet případným sporům. Za žádoucí se považuje ujednání o způsobu kontroly místa výkonu práce před započítáním s výkonem práce na tomto místě, ale také například o možnosti *ad hoc* kontrol. Současně lze konkretizovat postup při těchto kontrolách, například formou fotodokumentace apod.<sup>109</sup> Zaměstnanec může ovšem jednou udělený souhlas k prohlídkám domácího pracoviště odepřít, proto ho nelze vymahatelným způsobem zavázat k umožnění prohlídek domácího pracoviště i v budoucnu. V takovém případě by zaměstnavateli nezbylo, než přistoupit k vypovězení dohody o práci na dálku.<sup>110</sup>

Také dříve zmíněná Rámcová dohoda o práci na dálku stanoví oprávnění zaměstnavatelů, zástupců pracovníků a příslušných orgánů k přístupu na pracoviště pracovníka na dálku za účelem

---

<sup>107</sup> Připomínky Ministerstva zemědělství k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 3. října 2022, č.j. MZE-54082/2022-11192. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.

<sup>108</sup> Viz část první, čl. 39 transpoziční novely ve verzi pro připomínkové řízení.

<sup>109</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423/0. *psp.cz* [online], s. 78. [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

<sup>110</sup> TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. cit. d., s. 151.

ověření si řádného dodržování předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V případě, že je tímto pracovištěm domov pracovníka, je však třeba jej o tom informovat a získat k přístupu jeho souhlas.<sup>111</sup>

Zaměstnavatel má podle § 101 odst. 1 zákoníku práce povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Pokud by nebyl dopředu domluven se zaměstnancem na způsobu kontroly zajištění BOZP, mohl by se dostat do situace, kdy by povinnosti stanovené v § 101 odst. 1 zákoníku práce nemohl dostat. Úprava kontroly BOZP v dohodě o práci na dálku by tak měla zaměstnavateli co nejvíce usnadnit plnění povinností v této oblasti.

Mohou však také nastat případy, kdy zaměstnanec práci na dálku vykonává v prostorech, ve kterých zaměstnavatel bude velmi obtížně tuto kontrolu vykonávat (např. na chatě vzdálené desítky kilometrů od pracoviště zaměstnavatele). Je tak vhodné v dohodě upravit také pravidla pro výběr místa pro výkon práce na dálku, a to alespoň takovým způsobem, aby si zaměstnanec vybíral pro práci na dálku místa ve vhodných podmínkách, a stanovit také pro místo výkonu práce určité požadavky z hlediska BOZP.

Žádoucí shledávám i dohodu o možnosti vstupu zaměstnavatele, případně jím pověřené osoby, do obydlí, ve kterém je vykonávána práce na dálku, za účelem objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu, kdy dopředu dohodnutá pravidla mohou pomoci předejít konfliktům v nepříjemných situacích. Při vstupu do obydlí lze vedle zaměstnavatele předpokládat účast také dalších osob, mezi nimiž je například zaměstnanec (umožňuje-li to jeho zdravotní stav), odborová organizace, zástupce pro oblast BOZP a případní svědci.<sup>112</sup> Tyto osoby lze (obecně) dopředu v dohodě o práci na dálku určit jako osoby oprávněné pro vstup do obydlí zaměstnance.

### 3.3.1.3. Další náležitosti

Nedílnou součástí dohody o práci na dálku měla být také doba, na kterou se dohoda uzavírá. Určen měl být její počátek a případně také konec, pokud dohoda byla uzavřena na dobu určitou. Návrh novely však nevyklučoval ani uzavření na dobu neurčitou.<sup>113</sup> Určit konkrétní dobu trvání dohody o práci na dálku se jeví příhodným například pro těhotné zaměstnankyně či jiné zaměstnance, u nichž se práce na dálku zdá jako vhodné řešení pro přechodné období. Vzhledem

---

<sup>111</sup> Viz čl. 8 Rámcové dohody o práci na dálku.

<sup>112</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423/0. *psp.cz* [online], s. 78. [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

<sup>113</sup> Viz část první, čl. 39 transpoziční novely ve znění pro připomínkové řízení *a contrario*.

k tomu, že dohodu o práci na dálku je však poměrně jednoduché ukončit kteroukoliv ze stran,<sup>114</sup> ve většině případů lze povinnost sjednání si této náležitosti považovat za nadbytečnou.

Další povinnou složkou v dohodě o práci na dálku byl způsob, jakým má probíhat komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a dále také způsob přidělování práce, včetně kontroly. Důvodová zpráva pak jako možný způsob přidělování práce uváděla e-mail, telefon či doručení věci.<sup>115</sup> Vyjma toho, že zaměstnanec díky tomu bude vědět, v jaké formě má očekávat kontakt od zaměstnavatele a případné zadání práce, čemuž se následně může přizpůsobit (např. pravidelnou kontrolou e-mailové schránky), nevidím žádný důvod pro to, aby bylo povinné si tyto náležitosti v dohodě o práci na dálku sjednávat, a jednalo by se tak dle mého názoru jen o další nadbytečnou administrativní zátěž pro zaměstnavatele. Nadto i nadále platí obecná ustanovení o přidělování a kontrole práce podle § 2 zákoníku práce a netřeba je při práci na dálku povinně konkretizovat.

Více problematickou lze shledat povinnost sjednat si způsob kontroly práce, protože zaměstnavatel má možnost kontroly pracovního výkonu zaměstnance při práci na dálku pouze omezeným způsobem (například na základě odevzdané práce či prostřednictvím sledovacích programů, které zaznamenávají aktivní hodiny na počítači). Nadto by se způsob a především míra kontroly práce pravděpodobně lišily mezi zaměstnanci, kteří by si pracovní dobu rozvrhovali sami, a těmi, kteří nikoliv. Je však otázkou, jaký způsob kontroly tedy zaměstnavatel může vykonávat. Telefonáty i náhodné osobní návštěvy jsou nejen časově velmi náročné (a pro zaměstnavatele nevýhodné), ale také by se již mohlo jednat o nepřiměřený zásah do soukromí zaměstnance či jiných základních práv garantovaných Listinou základních práv a svobod. Taková povinnost v dohodě o práci na dálku by tak přinesla zaměstnavatelům další problémy a dále také důvod pro to, aby práci na dálku raději neumožňovali vůbec.

Naopak za vhodná pak považuji povinná ustanovení týkající se rozsahu konané práce na dálku a rozvržení pracovní doby. Bude-li v dohodě o práci na dálku dopředu sjednáno (alespoň v přibližném rozsahu), zda zaměstnanec může práci na dálku vykonávat ve větším rozsahu, či naopak pouze ojedinele, několikrát do roka či méně, nepochybně mu to pomůže při rozhodování, zda má o práci na dálku v první řadě vůbec zájem. Vhodné je také se dopředu domluvit na postupu při výběru dnů pro práci na dálku, například s jak velkým časovým

---

<sup>114</sup> Především s ohledem na to, že ji podle § 317 odst. 2 zákoníku práce lze ukončit jak výpovědí, tak i dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem, z jakéhokoliv důvodu a s krátkou výpovědní dobou (nestanoví-li si strany výpovědní dobou delší).

<sup>115</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, k verzi pro připomínkové řízení. *ODok.cz* [online], s. 58. [cit. 2023-11-23]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

předstihem musí zaměstnanec oznámit či požádat o výkon distanční práce zaměstnavatele, popř. nadřízeného zaměstnance.

Obdobně přínosným shledávám také ujednání o tom, zda si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat sám, či nikoliv. Vzhledem k tomu, že se na tomto zaměstnanec se zaměstnavatelem musí dopředu dohodnout (resp. musí dojít k dohodě, pokud by si zaměstnanec měl pracovní dobu rozvrhovat sám), a to především s ohledem na § 317 odst. 4 zákoníku práce, ve kterém jsou stanoveny určité výjimky pro situace, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám za sjednaných podmínek,<sup>116</sup> není již žádnou větší zátěží, bude-li takové ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obsaženo přímo v dohodě o práci na dálku.

Poslední náležitostí dohody o práci na dálku, kterou jsem doposud nezmínila, je způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem. Vzhledem k tomu, že prvotní návrh transpoziční novely neumožňoval si sjednat, že náhrada nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku či jejich část nebude zaměstnanci příslušet, bylo pravděpodobným záměrem tohoto ustanovení stanovit v dohodě především případné další náklady související s prací na dálku, které budou zaměstnanci hrazeny nad rámec zákona, dále také způsob a datum jejich úhrady.

Současné znění zákoníku práce umožňuje volbu mezi náhradou prokázaných nákladů vzniklých v souvislosti s výkonem práce na dálku a paušální částkou, kdy v případě druhé možnosti tak musí být písemně ujednáno. Lze si také podle § 190a odst. 5 zákoníku práce ujednat paušální částku vyšší, než stanoví příslušná vyhláška, nejedná-li se o zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce.<sup>117</sup> Nadto je nyní možné též se písemně dohodnout na tom, že náhrada nákladů v souvislosti s prací na dálku zaměstnanci nepřísluší. Vzhledem k tomu, že výše zmíněné údaje musí být písemně ujednány, nebylo by pravděpodobně na škodu, pokud by byly přímo povinným údajem v dohodě o práci na dálku.

Jedná-li se o případy výkonu práce na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, přísluší zaměstnanci nárok na náhradu nákladů pouze v případě, že si takové právo se zaměstnavatelem výslovně sjednal. I takové ujednání by s největší pravděpodobností mělo být součástí právě dohody o práci na dálku. Náhrada nákladů se pak poskytuje obdobně jako u zaměstnanců v pracovním poměru.

---

<sup>116</sup> Jedná se například o výjimky z obecné úpravy rozvržení pracovní doby, prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Dále pak zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy či platu při jiných důležitých osobních překážkách apod.

<sup>117</sup> Tím je například stát, územně samosprávný celek či státní fond.

Závěrem bych ráda shrnula, že podle mého přesvědčení bylo upuštění od povinných náležitostí dohody o práci na dálku správným rozhodnutím. Především z toho důvodu, že je díky tomu ponechána větší smluvní volnost a flexibilita tohoto institutu. Strany si mohou dohodu přizpůsobit tak, aby odpovídala jejich potřebám. Současně považuji za optimální řešení to, že důvodová zpráva obsahuje doporučený výčet sjednaných náležitostí, který může být při přípravě dohody o práci na dálku vodítkem, avšak není povinností stran se jím řídit. Za jiné příhodné řešení lze považovat také vložení demonstrativního výčtu náležitostí dohody o práci na dálku do zákoníku práce. Ve většině případů bych každopádně považovala za vhodné si v dohodě o práci na dálku sjednat místo výkonu práce, způsob kontroly a zajištění BOZP, ustanovení týkající se organizace práce na dálku (například rozvržení pracovní doby, rozsah práce na dálku, způsob rozhodování o přechodu na distanční výkon práce apod.). Vždy však bude záležet na konkrétní situaci, především na tom, v jakém rozsahu a jak často bude práce na dálku vykonávána.

### 3.3.2. Ukončení dohody o práci na dálku

Pro ukončení dohody o práci na dálku je podle § 317 odst. 2 zákoníku práce potřeba písemná dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni, případně ji lze ukončit prostřednictvím písemné výpovědi s patnáctidenní výpovědní dobou, jež začíná dnem, ve kterém byla výpověď doručena druhé straně. Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou v dohodě o práci na dálku sjednat také jinou délku výpovědní doby (lze kratší i delší, avšak vždy musí být tato doba stejná pro obě smluvní strany). Ať už bude závazek z dohody ukončen kterýmkoliv z výše uvedených způsobů, důsledkem bude návrat zaměstnance zpět na pracoviště zaměstnavatele,<sup>118</sup> aniž by to mělo vliv na trvání pracovního poměru<sup>119</sup>.

Kromě písemné formy nestanoví zákon pro výpověď či dohodu o ukončení žádné náležitosti. K jednostrannému vypovězení závazku může přitom podle § 317 odst. 2 zákoníku práce dojít z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu. Nedodržení písemné formy nebude mít za následek nicotnost (jako je tomu například při ukončení pracovního poměru výpovědí<sup>120</sup>), ale pouze neplatnost.<sup>121</sup>

Navíc zákoník práce také umožňuje, aby si strany v dohodě o práci na dálku sjednaly nevypověditelnost závazku z této dohody. V takovém případě by dohoda mohla být ukončena

---

<sup>118</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce s výkladem*. 12. vydání. Praha: Grada Publishing, 2023, s. 30.

<sup>119</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423/0. *psp.cz* [online], s. 78. [cit. 2024-01-21]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

<sup>120</sup> Srov. § 50 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>121</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, k verzi pro připomínkové řízení. *ODok.cz* [online], s. 60. [cit. 2023-11-23]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

pouze spolu s pracovním poměrem.<sup>122</sup> Nemožnost vypovědět závazek z dohody o práci na dálku se může jevit užitečným ve velmi specifických případech, například pokud je tato dohoda sjednána společně se vznikem pracovního poměru a zaměstnavatel nemá vlastní pracoviště (a ani v budoucnu jej neplánuje zřídit). Pokud by zaměstnanec mohl v těchto uvedených podmínkách dohodu o práci na dálku vypovědět, hrozil by vznik překážky v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce, protože by zaměstnavatel nemohl zaměstnanci přidělovat práci.<sup>123</sup> Zaměstnanci by pak příslušela náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku (vyjma případů, kdy bylo uplatněno konto pracovní doby podle § 86 a 87 zákoníku práce<sup>124</sup>).

V prvotním znění návrhu transpoziční novely zákoníku práce možnost nevypověditelnosti dohody o práci na dálku absentovala. Navíc však obsahoval větu poslední, podle které mohl zaměstnavatel dohodu o práci na dálku, jež byla uzavřena podle § 241 odst. 3, vypovědět pouze z vážných provozních důvodů nebo pokud to neumožňuje povaha vykonávané práce. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 241 odst. 3 bylo posléze změněno a povinnost vyhovět žádosti o práci na dálku u vybraných zaměstnanců byla vypuštěna, byla z logických důvodů odstraněna i tato poslední věta. V současném znění zákoníku práce je navíc také možnost si sjednat odlišnou výpovědní dobu, než stanoví zákon, což umožňuje zaměstnavateli i zaměstnanci dohodnout se na takové době, která je dostatečná pro přípravu na návrat na pracoviště zaměstnavatele pro obě strany. Tím byly vyřešeny spory o tom, zda je 15denní doba příliš krátká či naopak dlouhá.<sup>125</sup>

### 3.4. BOZP

Oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku se transpoziční novela téměř nevěnuje. Ve verzi pro připomínkové řízení tato novela obsahovala jako jednu z povinných náležitostí dohody o práci na dálku také informace o způsobu zajištění BOZP (včetně její kontroly)

---

<sup>122</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce s výkladem*, cit. d., s. 30.

<sup>123</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024. Práce, mzdy, pojištění*. 21. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2023, s. 183.

<sup>124</sup> Viz § 208 zákoníku práce.

<sup>125</sup> Například Moravskoslezský kraj tuto dobu považoval za nadbytečně a bezdůvodně dlouhou, Ministerstvo vnitra navrhovalo zkrátit tuto dobu na 5 dní, aby došlo ke sjednocení úpravy výpovědních dob s ostatními novelizovanými předpisy (např. se zákonem o státní službě) tak, aby všechny obsahovaly stejnou výpovědní dobu. Naopak Českomoravská konfederace odborových svazů považovala 15denní dobu za příliš krátkou pro adaptaci na změny. Nadto také navrhovala, aby tato doba začala běžet až dnem následujícím po dni doručení výpovědi, nikoliv dnem jejího doručení. Viz stanovisko Moravskoslezského kraje k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022, č.j. MSK 122112/2022. *ODok.cz* [online]. Dále připomínky Ministerstva vnitra k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022, č.j. MV-159411/LG-2022. *ODok.cz* [online]. Stanovisko Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022, č.j. ČMKOS-LR-153/2022/140/22. *ODok.cz* [online]. Vše dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.



a možnosti vstoupení zaměstnavatele do obydli zaměstnance či jiného místa výkonu práce při objasňování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu, avšak tento bod byl z novely nakonec odstraněn. Jedinou změnou, kterou nakonec transpoziční novela v oblasti BOZP přinesla, je oprávnění inspektora podle § 7 odst. 1 písm. i) zákona o inspekci práce vstupovat se souhlasem zaměstnance a dalších osob, které tam žijí, na místa, jež jsou odlišná od pracoviště zaměstnavatele, pokud z nich zaměstnanec vykonává práci na dálku (ve smyslu § 317 zákoníku práce) či službu z jiného místa (ve smyslu § 117 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů), a dále pak zahrnutí jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li v něm vykonávána práce na dálku, pod definici pojmu pracoviště kontrolované osoby podle § 45 zákon o inspekci práce. Lze tedy říci, že pro oblast BOZP při práci na dálku platí obdobné podmínky, jako tomu bylo před přijetím transpoziční novely zákoníku práce, a nedošlo tak prakticky k žádnému posunu.

Podle § 101 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost zajistit BOZP, a to s ohledem na rizika možného ohrožení životů zaměstnanců a jejich zdraví týkající se výkonu práce. Vzhledem k tomu, že zákon neobsahuje zvláštní ustanovení pro práci na dálku, která by tuto povinnost modifikovala, je zaměstnavatel vázán výše zmíněnou povinností i v tomto případě. Z řad připomínkových míst se však často objevovaly návrhy, aby došlo alespoň k částečnému přenesení této odpovědnosti na zaměstnance, a to především s ohledem na to, že pro zaměstnavatele může být velmi náročné (administrativně i časově) bezpečnost a ochranu zdraví při práci na dálku zajistit.<sup>126</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí však tyto připomínky neakceptovalo s odůvodněním, že povinnost stanovená v § 101 odst. 1 zákoníku práce má univerzální povahu, a zákoník práce (ani transponované evropské právní předpisy) tak neumožňuje učinit výjimku z této povinnosti pro některé formy výkonu práce jako například práci na dálku.<sup>127</sup>

Pro oblast BOZP při práci na dálku tak i nadále platí dosavadní pravidla a doporučení. Především je vhodné následovat metodiku pro zaměstnavatele vydanou Ministerstvem práce a sociálních věcí pro zajištění BOZP z domova. V ní nalezneme například doporučení pro řádné školení zaměstnanců (kdy by zaměstnanec posléze podepsal prohlášení o tom, že místo výkonu

---

<sup>126</sup> Jedná se například o připomínky České národní banky či Správy státních hmotných rezerv. Viz připomínky České národní banky k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 4. října 2022, č.j. 2022/093567/CNB/001. *ODok.cz* [online]. Dále připomínky Správy státních hmotných rezerv k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 10. října 2022, č.j. 17466/22 - SSHR. *ODok.cz* [online]. Vše dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.

<sup>127</sup> IX. Vypořádání připomínkového řízení. Zásadní připomínky k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. *ODok.cz* [online]. 28.12.2023. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/ALBSCNKNF6IA>.

práce splňuje požadavky BOZP, a v případě nepravdivých údajů by se případná odpovědnost zaměstnavatele mohla snížit<sup>128</sup>), zajištění ergonomického uspořádání počítače a dalších komponentů, poučení zaměstnanců o důležitosti pracovní doby a přestávek na jídlo a oddech aj. Metodika dále také doporučuje dodržování minimálních požadavků na domácí pracovní místo a vybavení při práci z domova. Jako příklad lze uvést teplotu v rozmezí 20 – 27 °C, vybavení lékárníčkou či klidné místo s hlukem nepřekračujícím 65 dB.<sup>129</sup> Zaměstnavatel pak může například požadovat od zaměstnance v pravidelných intervalech potvrzení, že místo výkonu práce splňuje dané požadavky, prostřednictvím check-listů.<sup>130</sup> Další vhodná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci lze pak nalézt například v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů<sup>131</sup> nebo v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů<sup>132</sup>. Zaměstnavatel má podle § 103 odst. 2 zákoníku práce povinnost zajistit svým zaměstnancům školení týkající se právních předpisů z oblasti BOZP a dalších souvisejících předpisů a dále pak vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

Za komplikovanou považuji situaci, kdy zaměstnanec může podle dohody o práci na dálku vykonávat práci na dálku z více míst, protože podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí zaměstnavatel řešit u všech těchto míst. To ovšem může být pro zaměstnavatele administrativně náročné, a proto lze očekávat, že bude v dohodě povolovat pouze jedno či dvě místa pro ušetření nákladů i času. Komplikované zajišťování BOZP v případě sjednání více míst pro výkon práce v dohodě o práci na dálku bylo důvodem, pro který například Ministerstvo zemědělství ve svých připomínkách navrhovalo, aby bylo uzákoněno, že zaměstnanec může práci na dálku vykonávat maximálně na dvou místech, nikoliv na neomezeném množství, jako je tomu podle současného znění (resp. není třeba ani konkrétní místo v dohodě stanovit).<sup>133</sup> Taková úprava

<sup>128</sup> VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*, cit. d., s. 1016, 1023-1024 (§ 317 zákoníku práce).

<sup>129</sup> Metodika řízení práce prováděné formou home office. *Mpsv.cz* [online]. 2017 [cit. 2022-07-12]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf).

<sup>130</sup> NEUGEBAUER, Tomáš. Homeworking, tedy nejen home office [online]. 2021 [cit. 2023-12-29]. Dostupné z: [https://bozppo-neu.cz/?page\\_id=1853](https://bozppo-neu.cz/?page_id=1853).

<sup>131</sup> Například § 4 stanoví požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení.

<sup>132</sup> Například hlava IV (§ 50) stanoví podmínky ochrany zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami.

<sup>133</sup> Přípomínky Ministerstva zemědělství k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 3. října 2022, č.j. MZE-54082/2022-11192. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.

by ovšem opět značně omezila smluvní volnost stran při uzavírání dohody o práci na dálku a došlo by také k omezení flexibility, která je cílem tohoto institutu.

Další obtížně řešitelná situace při práci na dálku je v případě vzniku pracovního úrazu. Jak jsem již uvedla výše, považuji za vhodné si v dohodě o práci na dálku sjednat možnost vstupu zaměstnavatele a dalších osob do domova zaměstnance za účelem objasňování příčin vzniku pracovního úrazu. Stále ovšem platí, že i v případě úrazu, který vznikl při práci na dálku, má zaměstnavatel povinnost podle § 269 odst. 1 zákoníku práce nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže k jejímu vzniku došlo při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Prokázat tuto souvislost je však právě u práce na dálku velmi obtížné a probíhají diskuse o tom, na čí straně je v případě prokazování vzniku pracovního úrazu důkazní břemeno.<sup>134</sup> K problematice pracovního úrazu se již dříve vyjádřil Nejvyšší soud, který v jednom ze svých rozsudků deklaroval nezbytnost posuzovat přímou souvislost mezi utrpěným úrazem a plněním pracovních úkolů ze tří hledisek – místního, časového a věcného. Dále z rozsudku vyplývá, že v případě řízení o náhradu škody při pracovním úrazu má povinnost tvrzení i povinnost důkazní a jim pak odpovídající břemeno tvrzení a břemeno důkazní při prokazování vzniku úrazu, škody a vztahu příčinné souvislosti mezi tímto úrazem a škodou právě zaměstnanec.<sup>135</sup>

Absenci úpravy BOZP pro práci na dálku shledávám jako jednu z největších slabín transpoziční novely zákoníku práce. Je zapotřebí upozornit na výrazný nepoměr mezi zaměstnavatelskou povinností v oblasti BOZP a jeho oprávněními a možnostmi, které mu zákon pro splnění této povinnosti dává.<sup>136</sup> Zaměstnavatelům tak lze jedině doporučit, aby tuto problematiku co nejpřesněji upravili v dohodě o práci na dálku, a předešli tak případným komplikacím v budoucnu.

### 3.5. Náhrada nákladů

Jednou z nových úprav, jež přinesla transpoziční novela, je také náhrada nákladů při výkonu práce na dálku podle § 190a zákoníku práce. Zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku náleží náhrada nákladů, které mu vznikly v souvislosti s prací na dálku a jež prokázal zaměstnavateli (tato varianta však může být považována za časově a administrativně náročnou<sup>137</sup>,

---

<sup>134</sup> HRUBÁ, Kateřina, SENČÍK, Josef. BOZP při práci formou home office. *Bezpečnost a hygiena práce* 3/2016 [online]. 2016 [cit. 2023-12-29]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/9163/bozp-pri-praci-formou-home-office>.

<sup>135</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

<sup>136</sup> PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, cit. d., s. 145.

<sup>137</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce s výkladem*, cit. d., s. 30.

především s ohledem na obtížnost prokazování), anebo paušální částka náhrady nákladů, které jsou vymezeny v § 190a odst. 3 zákoníku práce. Nelze však tyto dva způsoby vzájemně kombinovat<sup>138</sup> a náklady jsou hrazeny zásadně peněžitou formou<sup>139</sup>. O tom, zda před přijetím transpoziční novely bylo možné hradit paušální částkou náklady zaměstnavatele na zajištění povinných plnění na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro případ práce stanovené právním předpisem (jedná se např. o vytápění, elektrickou energii či internetové připojení), byly vedeny diskuse. Generální finanční ředitelství ve svém stanovisku tuto možnost však vyloučilo a podle jeho názoru zákon o daních z příjmů vyžadoval v takové situaci prokázání skutečných výdajů. Naopak však byla paušalizace možná u náhrady za opotřebení vlastního zařízení, náradí či jiných předmětů potřebných pro výkon práce.<sup>140</sup>

Je potřeba také zmínit, že náhrada nákladů vzniklých při práci na dálku náležela zaměstnancům již před přijetím transpoziční novely, a to především s ohledem na § 2 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého jednou z podmínek výkonu závislé práce je mj. to, že je vykonávána na náklady zaměstnavatele. Obdobný názor zastává také Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 28. 2. 2008, č. j. 5 Afs 68/2007-12<sup>141</sup>. Povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, jež vzniknou v souvislosti s výkonem práce (není-li v zákoně stanoveno jinak), pak stanoví také § 151 zákoníku práce.

Současně nyní zákon umožňuje, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na tom, že mu náhrady těchto nákladů či jejich část nenáleží. Takové ujednání musí být však v písemné formě.<sup>142</sup> Jedná se o změnu oproti dřívější právní úpravě (před přijetím transpoziční novely), kdy právní jednání, které by zbavovalo zaměstnavatele povinnosti poskytnout náhradu výdajů v souvislosti s výkonem práce, bylo považováno za zdánlivé.<sup>143</sup> Zákonodárce se tím také odchýlil

---

<sup>138</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. Zákoník práce po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024. *Práce, mzdy, pojištění*, cit. d., s. 108.

<sup>139</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423/0. *psp.cz* [online], s. 71. [cit. 2024-01-03]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

<sup>140</sup> 546/26.06.19 Daňové souvislosti práce z domova (home office). *Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20.11.2019* [online], s. 9. [cit. 2024-03-30]. Dostupné z: [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS\\_KV\\_KDP\\_11\\_2019.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf).

<sup>141</sup> Nejvyšší správní soud zde výslovně uvádí: „Ze stejné logiky vychází i právní předpisy, upravující pracovněprávní vztahy. Jsou založeny na principu, že náklady, které vznikají zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, nese zaměstnavatel. Tuto zásadu obecně vyjadřuje nyní např. § 2 odst. 4 zákoníku práce (č. 262/2006 Sb.). Pokud tedy při výkonu práce nebo v souvislosti s ním vzniknou zaměstnanci výdaje, má zaměstnavatel povinnost tyto (za zákonem stanovených podmínek) zaměstnanci nahradit“.

<sup>142</sup> Viz § 190a odst. 2 zákoníku práce.

<sup>143</sup> MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae Iuridic*, cit. d., s. 57. Dostupné z: [https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid\\_67\\_2.pdf](https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid_67_2.pdf).

od čl. 7 Rámcové dohody o práci na dálku, který stanoví povinnost zaměstnavatele hradit náklady spojené s pravidelným výkonem práce na dálku.

Bude-li dohodnuta náhrada nákladů spojených s výkonem práce na dálku prostřednictvím paušální částky, bude tato částka podle § 190a odst. 3 zákoníku práce zaměstnanci poskytnuta za každou započatou hodinu práce na dálku a stanovena dle údaje zveřejněného ČSÚ o spotřebě domácností. Tento údaj je upraven pro model práce na dálku, a to sice za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice a za jednu hodinu. Výši paušální částky určuje Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím vyhlášky na základě údajů podle § 190a odst. 3 zákoníku práce, a to pravidelně od 1. ledna kalendářního roku. Pro rok 2023 činila paušální částka 4,60 Kč<sup>144</sup> a pro rok 2024 je stanovena ve výši 4,50 Kč<sup>145</sup>. Tato částka zohledňuje například průměrnou spotřebu plynu, elektřiny, tepelných paliv, dodávky tepla či dodávky vody z vodovodů a vodáren aj.<sup>146</sup> Případně pak může dojít také k mimořádné úpravě, pokud se změni hodnota údaje podle § 190a odst. 3 zákoníku práce nejméně o 20 % (může se jednat o zvýšení i snížení) ve srovnání s paušální částkou, kterou naposledy určila vyhláška. Zároveň je tato částka vždy zaokrouhlena na desetihaléře směrem nahoru.<sup>147</sup>

Zaměstnanec se zaměstnavatelem se dále mohou dohodnout na tom, že zaměstnanci bude hrazena paušální částka vyšší, nikoliv však nižší<sup>148</sup>. Toto lze ujednat pouze u zaměstnavatelů, kteří nejsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce (není to tedy možné například u státu, územně samosprávného celku aj.)<sup>149</sup>. Rozdíl mezi výši stanovenou vyhláškou a touto zvýšenou částkou je považován za příjem ze závislé činnosti a je předmětem daně.<sup>150</sup> Splatnost paušální částky je podle § 190a odst. 6 zákoníku práce vždy nejpozději v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo, a tato částka vždy zahrnuje náhradu všech nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly.

Paušální částka ve výši stanovené vyhláškou není podle § 6 odst. 7 písm. e) zákona o daních z příjmů považována za příjem ze závislé činnosti a není předmětem daně. Dále pak není zaměstnanec povinen z této částky odvádět pojistné na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní

<sup>144</sup> Viz § 1 vyhlášky č. 299/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023.

<sup>145</sup> Viz § 1 vyhlášky č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024.

<sup>146</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423/0. *psp.cz* [online], s. 72. [cit. 2024-01-03]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

<sup>147</sup> Viz § 190a odst. 4 zákoníku práce.

<sup>148</sup> Viz § 190a odst. 5 *a contrario* a dále například také ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. Zákoník práce po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024. *Práce, mzdy, pojištění*, cit. d., s. 108.

<sup>149</sup> Viz § 190a odst. 5 zákoníku práce.

<sup>150</sup> Viz § 6 odst. 7 písm. e) zákona o daních z příjmů.

pojištění, ani příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.<sup>151</sup> Výjimkou jsou situace, kdy zaměstnavatel v podnikatelském sektoru hradí zaměstnanci náklady vyšší částkou než určenou vyhláškou. Jak bylo uvedeno výše, tento rozdíl již podléhá dani z příjmů.<sup>152</sup>

Zaměstnanci lze za podmínek stanovených v § 190 zákoníku práce poskytovat také náhradu za opotřebení vlastního zařízení či předmětů, které jsou nezbytné pro výkon práce na dálku.<sup>153</sup> Sem můžeme zařadit například užívání vlastního mobilního telefonu, počítače, tiskárny, pracovního stolu apod.<sup>154</sup> Ani tyto výplaty nebudou podle § 6 odst. 7 písm. d) zákona o daních z příjmů předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti.

Porovnám-li aktuální právní úpravu v zákoníku práce s prvotní verzí návrhu transpoziční novely, za zásadní rozdíl považuji především to, že transpoziční novela ve verzi pro připomínkové řízení neumožňovala ujednání, které by stanovilo, že zaměstnanci náhrada nákladů nebude příslušet, a jednalo se tak o úpravu kogentní. To bylo v připomínkovém řízení kritizováno, ve většině případů s argumentací, že to povede k častějšímu odmítání užití tohoto institutu ze strany zaměstnavatelů.<sup>155</sup> K těmto připomínkám Ministerstvo práce a sociálních věcí uvedlo mj. následující: „*Výhodnost režimu práce z domova se v řadě případů velmi liší, existují naopak zaměstnavatelé, kteří nedisponují dostatečně velkým pracovištěm, aby na něm mohli všichni zaměstnanci vykonávat práci. Představa, že práce na dálku představuje všeobecně nutné dobrodiní pro zaměstnance, nemůže sloužit k tomu, aby byl zaměstnanec zbaven základních práv, které ze vztahu závislé práce vyplývají*“.<sup>156</sup>

Dále pak byla stanovena paušální částka původně přímo v návrhu transpoziční novely, a to ve výši 2,80 Kč.<sup>157</sup> Nižší je tato částka pravděpodobně z toho důvodu, že byla vypočítána

---

<sup>151</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. Zákoník práce po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024. *Práce, mzdy, pojištění*, cit. d., s. 108.

<sup>152</sup> Viz § 6 odst. 7 písm. e) zákona o daních z příjmů.

<sup>153</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. Zákoník práce po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024. *Práce, mzdy, pojištění*, cit. d., s. 108.

<sup>154</sup> 546/26.06.19 Daňové souvislosti práce z domova (home office). *Zápis z jednání Koordináčního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20.11.2019* [online], s. 6. [cit. 2024-01-03]. Dostupné z: [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS\\_KV\\_KDP\\_11\\_2019.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf).

<sup>155</sup> Viz například připomínky Ministerstva dopravy k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 10. října 2022, č.j. MD-29967/2022-510/6. *ODok.cz* [online]. Nebo připomínky Ministerstva průmyslu a obchodu k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 10. října 2022, č.j. MPO 92150/22/11100/0100. *ODok.cz* [online]. Vše dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.

<sup>156</sup> IX. Vypořádání připomínkového řízení. Zásadní připomínky k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. *ODok.cz* [online]. 28.12.2023. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/ALBSCNKNF6IA>.

<sup>157</sup> Viz část první, čl. 39 transpoziční novely ve verzi pro připomínkové řízení.

na základě údajů za rok 2021.<sup>158</sup> Také (na rozdíl od současné právní úpravy) ustanovení § 317 odst. 6 explicitně stanovilo povinnost hradit náklady na plyn, elektřinu, pevná paliva, aj. paušální částkou,<sup>159</sup> zatímco ostatní (nahodilé) náklady musel zaměstnanec zaměstnavateli prokázat.<sup>160</sup> Z formálního hlediska je pak rozdílné především to, že nyní je náhrada nákladů při výkonu práce na dálku upravena v samostatném ustanovení § 190a zákoníku práce a není součástí § 317, jak tomu mělo být původně. Systematicky je tak zařazena do části sedmé zákoníku práce obsahující ustanovení týkající se náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce.

Současnou úpravu v § 190a zákoníku práce považuji za vhodný kompromis mezi dřívější úpravou a prvotním zněním návrhu transpoziční novely, který odstranil také řadu otázek souvisejících s touto problematikou. Především kladně hodnotím skutečnost, že je toto ustanovení vhodné jak pro pravidelný výkon práce na dálku, kdy nehrazení nákladů práce na dálku by již představovalo rozpor s § 2 odst. 2 zákoníku práce, tak pro situace, kdy práce na dálku představuje benefit poskytovaný zaměstnavatelem a případná povinnost hradit tyto náklady bez možnosti zproštění by mohla vést k častějšímu odmítání využití tohoto institutu. Za krok správným směrem považuji také stanovení možnosti výběru mezi paušální částkou a náhradou skutečných prokázaných nákladů. První varianta je sice administrativně méně náročná, avšak na druhou stranu nemusí vždy odrážet skutečnou výši nákladů, kdy některým zaměstnancům je pokryje zcela, jiným pouze zčásti.<sup>161</sup>

### 3.6. Kontakt zaměstnance s ostatními zaměstnanci

Podle části první, čl. 39 transpoziční novely ve verzi pro připomínkové řízení mělo být znění § 317 odst. 8 následující: „*Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci*“. Obdobné ustanovení mělo být do § 317 vloženo také novelou zákoníku práce z roku 2016, podle které měl mít zaměstnavatel navíc ještě povinnost zaměstnanci umožnit se na pracovišti pravidelně setkávat s ostatními zaměstnanci,<sup>162</sup> což se ovšem nesetkalo s pozitivní reakcí zaměstnavatelů.<sup>163</sup> Také

---

<sup>158</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, k verzi pro připomínkové řízení. *ODok.cz* [online], s. 61. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

<sup>159</sup> Viz část první, čl. 39 transpoziční novely ve verzi pro připomínkové řízení.

<sup>160</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, k verzi pro připomínkové řízení. *ODok.cz* [online], s. 61. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

<sup>161</sup> PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, cit. d., s. 144.

<sup>162</sup> Část první, čl. 134 (k § 317) novely zákoníku práce z roku 2016.

<sup>163</sup> AMSP ČR: Novela zákoníku práce je březnový apríl [online]. *AMSP.cz* [cit. 2024-01-06]. Dostupné z: <https://amsp.cz/amsp-cr-novela-zakoniku-prace-je-breznovy-april/>.

někteří autoři tuto povinnost označili za „poněkud kuriózní“<sup>164</sup>. Ani v jednom z uvedených případů však toto ustanovení do zákoníku práce nakonec umístěno nebylo. Zatímco novela z roku 2016 nebyla přijata vůbec,<sup>165</sup> transpoziční novela přijata sice byla, avšak bez tohoto ustanovení.

Důvodová zpráva k novele zákoníku práce z roku 2016 odůvodňuje tuto povinnost zaměstnavatele tím, že hrozí vznik pocitu izolace u zaměstnanců pracujících na dálku a vhodným opatřením, jež by tomu zabránilo, by měla být možnost zaměstnance, pokud o to má zájem, se na pracovišti setkávat se svými kolegy.<sup>166</sup> Důvodová zpráva k transpoziční novele (k verzi pro připomínkové řízení) pak toto odůvodnění víceméně kopíruje.<sup>167</sup>

Je potřeba uvést, že pocit izolace nehrozí vždy a při každém výkonu práce na dálku, kdy nepochybně v případě nahodilé práce mimo pracoviště není potřeba se tohoto rizika obávat. Opačně je tomu však v případě pravidelného, intenzivního využívání tohoto institutu. Důsledkem může být například náročnější týmová koordinace, zpomalení tempa, přetížení informacemi či ztráta kvality mezilidské komunikace. To poté může vést k účinkům jako jsou pocity únavy, strachu z nepochopení či již zmíněnému pocitu izolace.<sup>168</sup>

S ohledem na to, že výše uvedená rizika jsou hrozbou pouze v některých případech výkonu práce na dálku, považuji vypuštění tohoto odstavce za vhodné. Navíc původní znění § 317 odst. 8 by přineslo další komplikace zaměstnavatelům, kteří nemají vhodné (či žádné) pracoviště, na kterém by tento kontakt mohli zajistit.<sup>169</sup> Nadto shledávám toto ustanovení obtížně realizovatelné. Také slovní spojení „odepření kontaktu“ lze vykládat více způsoby a mohlo by v praxi působit problémy. Přestože souhlasím s tím, že zaměstnanec by měl mít možnost být v kontaktu s ostatními kolegy, je zapotřebí, aby zákonodárce tuto povinnost zaměstnavatele případně stanovil konkrétněji, resp. aby zákon výslovně formuloval (nikoliv pouze důvodová zpráva) také variantu, ve které zaměstnanci zajištění tohoto kontaktu bude moci odmítnout, a dále aby se toto ustanovení vztahovalo pouze na případy pravidelného výkonu práce na dálku.

---

<sup>164</sup> RANDLOVÁ, Kateřina. Práce z domova. In PICHRT, Jan, TOMŠEJ, Jakub. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 43.

<sup>165</sup> Projednání tohoto návrhu zákona bylo ukončeno s koncem volebního období.

<sup>166</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk 903/0. *psp.cz* [online], s. 71. [cit. 2024-01-04]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

<sup>167</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, k verzi pro připomínkové řízení. *ODok.cz* [online], s. 62. [cit. 2024-01-04]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

<sup>168</sup> Shrnutí – Práce na dálku a zdravotní rizika v souvislosti s pandemií COVID-19: důkazy z praxe a politické důsledky. *Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci* [online], s. 6-7 [cit. 2024-01-04]. Dostupné z: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Telework\\_and\\_health\\_risks\\_CS.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Telework_and_health_risks_CS.pdf).

<sup>169</sup> BULÍŘOVÁ, Eliška. Práce z domova v době koronaviru. In TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie, STONJEK, Patrik. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, s. 13.



Byť má být zaměstnanci, jakožto slabší straně, poskytována ochrana, nelze v tomto ohledu zacházet tak daleko, že zákoník práce zbaví zaměstnance jeho vlastní odpovědnosti za vytváření a udržování mezilidských vztahů.<sup>170</sup> Nadto zaměstnanci nestojí v cestě nic, co by mu znemožňovalo stýkat se s kolegy mimo pracovní dobu ve svém volném čase. Nemá-li na to čas či prostor a má-li pocit nedostatečné socializace s ostatními zaměstnanci, nic mu nebrání v tom, aby dohodu o práci na dálku vypověděl či ji v první řadě vůbec neuzavíral. Závěrem dodávám, že tuto povinnost zaměstnavatele neobsahuje ani WLB směrnice, a Ministerstvo práce a sociálních věcí tak v původním návrhu novely i v tomto případě šlo nad rámec povinné transpozice.

### 3.7. Práce na dálku s využitím sítí elektronických komunikací

Je nepochybné, že práce na dálku je ve většině případů vykonávána při současném využití sítí elektronických komunikací. V souvislosti s tímto institutem se pak bude jednat především o internet, mobilní síť a další sítě pro rozvod elektrické energie v rozsahu používaném pro přenos signálů.<sup>171</sup> Nejsou však využívány pouze při práci na dálku, ale také při tzv. teleworkingu, jehož podstatou je využívání informačních technologií bez ohledu na to, ze kterého místa je práce vykonávána. Byť se současná právní úprava v zákoníku práce ochraně údajů zpracovávaných dálkovým přenosem a souvisejícím tématům nevěnuje, v transpoziční novele ve verzi pro připomínkové řízení pro tuto oblast byly původně stanoveny povinnosti jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Jediným úkolem zaměstnance bylo postupovat tak, aby údaje a data, jež souvisí s jeho prací, ochránil. Měl tedy například střežit důvěrné informace před nepovolanými osobami, které se mohou nacházet v bydlíšti zaměstnance (či na jiném místě výkonu práce na dálku).<sup>172</sup> Zaměstnavatel pak měl „zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu dat a údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem“.<sup>173</sup>

Vypuštění také tohoto ustanovení považují za příhodné a ztotožňují se s námitkami například Ministerstva vnitra, které uvádí, že tato oblast je již kryta jinými ustanoveními zákoníku

---

<sup>170</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. K navrhované novelizaci pravidel práce z domova. In GREGOROVÁ, Zdeňka. *Pracovní právo 2016 Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 218.

<sup>171</sup> Pojem „sítě elektronických komunikací“ blíže specifikuje § 2 zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>172</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce s výkladem*, cit. d., s. 30.

<sup>173</sup> Viz část první, čl. 39 transpoziční novely ve verzi pro připomínkové řízení.

práce a jiných právních předpisů<sup>174</sup> obsahujícími obecné povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>175</sup> Nikterak však nepochybně existenci rizik v souvislosti s využitím sítí elektronických komunikací jako například únik informací obsahujících know-how, obchodní tajemství či takových informací, k jejichž ochraně je zavázán zaměstnavatel zákonem (může se např. jednat o ochranu osobních údajů).<sup>176</sup> Zároveň lze tuto problematiku považovat za jednu ze stěžejních nevýhod institutu práce na dálku pro zaměstnavatele.

Za vhodnější než zákonnou úpravu považují konkrétní stanovení práv a povinností v dohodě o práci na dálku či ve vnitřním předpise, kde by bylo přizpůsobeno specifikům vykonávané práce. Zaměstnavatel tak například může požadovat, aby byla práce vykonávána na jím poskytnuté výpočetní technice, na které si sám může zajistit odpovídající zabezpečení, a zakázat na těchto přístrojích návštěvy nevhodných stránek či stahování nespolehlivých příloh.<sup>177</sup>

Zaměstnavatelům bych také doporučila využívat virtuální privátní síť (tzv. VPN), jež umožňuje zaměstnanci z počítače ve svém bydlišti, popř. na jiném místě, dálkový přístup na počítač v prostorách pracoviště zaměstnavatele.<sup>178</sup> Dále by pak měli následovat Doporučení pro ochranu osobních údajů a minimalizaci hrozeb a rizik při práci s výpočetní technikou, v mobilní komunikaci či na sítích při práci z domova, jež vydal Úřad pro ochranu osobních údajů a ve kterém nabádá k pozornosti v souvislosti s podvodnými e-maily, podezřelými odkazy v e-mailech či veřejnými Wi-Fi sítěmi.<sup>179</sup>

### 3.8. Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby při práci na dálku je nyní upraveno v § 317 odst. 4 zákoníku práce a byť je z velké části stejné jako znění § 317 zákoníku práce před přijetím transpoziční novely, obsahuje několik zásadních rozdílů. Prvotní znění návrhu transpoziční novely bylo dokonce téměř totožné jako znění původní, avšak v průběhu přípravy došlo k jeho pozměnění.

---

<sup>174</sup> Například nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

<sup>175</sup> Přípomínky Ministerstva vnitra k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022, č.j. MV-159411/LG-2022. [ODok.cz](https://odok.cz) [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.

<sup>176</sup> Ochrana dat při práci z domova. [Hjf.cz](https://www.hjf.cz) [online]. 2020, 1.4.2020 [cit. 2024-01-04]. Dostupné z: [https://www.hjf.cz/clanek/ochrana-dat-pri-praci-z-domova\\_4](https://www.hjf.cz/clanek/ochrana-dat-pri-praci-z-domova_4).

<sup>177</sup> Tamtéž.

<sup>178</sup> NOVÁ, Karolína. Výkon práce z domova. In TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie, STONJEK, Patrik. *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020, s. 95.

<sup>179</sup> Doporučení pro ochranu osobních údajů a minimalizaci hrozeb a rizik při práci s výpočetní technikou, v mobilní komunikaci či na sítích při práci z domova. *Stanoviska a metodiky ÚOOÚ*. 3/2020.

Zákoník práce počítá s tím, že nyní může dojít k dohodě o tom, že si zaměstnanec pracovní dobu při práci na dálku za sjednaných podmínek rozvrhuje sám, na tyto případy, jež jsou výjimkou z § 81 odst. 1 zákoníku práce, se pak vztahují určitá specifika. Především se na zaměstnance neaplikuje řada ochranných ustanovení. Současně však platí, že pracovní dobu může rozvrhovat také zaměstnavatel, a na takový případ se aplikují stejná pravidla jako pro standardní způsob výkonu práce. S touto variantou se v praxi setkáme mnohem častěji, například i z toho důvodu, že zaměstnanec potřebuje být v kontaktu s ostatními zaměstnanci.<sup>180</sup>

Předchozí právní úprava ovšem za domácího zaměstnance považovala pouze zaměstnance, který si pracovní dobu při práci mimo pracoviště zaměstnavatele rozvrhoval sám. Došlo tak k překonání dřívějšího pojetí pojmu domácího zaměstnance, ke kterému dospěl například Krajský soud v Hradci Králové<sup>181</sup> a domácím zaměstnancem je nyní také zaměstnanec, který si pracovní dobu neurčuje sám.

Znění § 317 odst. 4 písm. a) zákoníku práce je obdobné jako v předchozí úpravě v § 317 písm. a).<sup>182</sup> Někteří autoři však považují za problematickou i tuto část ustanovení, kdy podle jejich názoru zákon nebere v úvahu situace, kdy v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů může dojít např. k výpadkům elektrické sítě, které znemožní užití sítí elektronických komunikací.<sup>183</sup> Nově navíc platí, že i při práci na dálku nesmí délka směny zaměstnance přesáhnout 12 hodin. To znamená, že se při práci na dálku i nadále nepoužije úprava obsažená v části čtvrté hlavy II zákoníku práce týkající se rozvržení pracovní doby a dále § 207 zákoníku práce, avšak výjimkou je ustanovení § 83 zákoníku práce týkající se maximální délky směny. Nadále také musí být dodrženy bezpečnostní přestávky a potřebné časové rozmezí mezi jednotlivými směny.<sup>184</sup>

Ustanovení § 317 písm. b) zákoníku práce před přijetím transpoziční novely pak bylo transpoziční novelou rozděleno do dvou ustanovení - § 317 odst. 4 písm. b) a c). I podle současné právní úpravy tak platí, že zaměstnanci nepřísluší při jiných důležitých osobní překážkách v práci náhrada mzdy nebo platu (nevyplyvá-li z nařízení vlády jinak). Navíc zákoník práce říká, že stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které má zaměstnavatel povinnost určit dopředu,

---

<sup>180</sup> PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, cit. d., s. 143.

<sup>181</sup> Viz rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 26. 10. 2021, sp. zn. 26 Co 141/2021.

<sup>182</sup> Podle § 317 odst. 4 písm. a) zákoníku práce v případě dohody o práci na dálku zaměstnavatele a zaměstnance, který si rozvrhuje pracovní dobu sám, platí že: „se úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin“.

<sup>183</sup> NOVÁ, Karolína. Výkon práce z domova. In TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie, STONJEK, Patrik. *Nad novelami zákoníku práce*, cit. d., s. 90.

<sup>184</sup> Tamtéž, s. 90.

platí kromě náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194, také pro účely čerpání dovolené.

Došlo také ke zrušení § 317 písm. c) zákoníku práce před přijetím transpoziční novely, protože se nadále předpokládá, že podmínky, za kterých bude práce vykonávána, a případná možnost výkonu práce za ztížených podmínek budou sjednány v dohodě o práci na dálku. Nároky zaměstnance v této oblasti jsou ponechány na smluvní volnosti stran. V dohodě by pak měla být také stanovena kompenzace za práci v těchto podmínkách.<sup>185</sup> Vzhledem k aplikačním problémům v souvislosti s přesčasy či prací ve svátek, které jsem popsala v podkapitole 2.2.2., hodnotím upuštění od této výjimky kladně.

Je třeba upozornit na to, že i v případě práce na dálku platí povinnost zaměstnavatele podle § 96 zákoníku práce vést evidenci pracovní doby, kterou však nelze přenést na zaměstnance. Bude tak nezbytná kooperace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>186</sup> Shledávám za vhodné, aby si strany základní pravidla pro evidenci stanovily v dohodě o práci na dálku, případně aby byla součástí vnitřního předpisu zaměstnavatele, kdy evidence může například probíhat prostřednictvím tabulek, které bude vyplňovat zaměstnanec, či si pracovní dobu může zaměstnavatel evidovat sám na základě informací poskytnutých zaměstnancem.

K výkonu práce na dálku často dochází také kombinovanou formou, kdy některé dny v týdnu (př. pondělí až středa) zaměstnanec pracuje na pracovišti v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem, a zbytek týdne (př. čtvrtek a pátek) na jiném místě dle vlastního naplánování. Ačkoliv takový postup není v rozporu se zákonem, je nepochybně administrativně i aplikačně náročnější, například z důvodu odlišné úpravy rozvrhování pracovní doby, uplatnění překážky v práci aj.<sup>187</sup>

Úprava rozvržení pracovní doby při práci na dálku umožňuje zaměstnancům si svobodně organizovat svou práci, a přizpůsobit ji tak rodinnému životu a dalším osobním zájmům. Současně však obnáší také značnou míru zodpovědnosti vůči zaměstnavateli a také po zaměstnanci vyžaduje, aby byl schopen si systematicky uspořádat svůj čas.<sup>188</sup> Byť mívají zaměstnavatelé obavy především z toho, že zaměstnanci nebudou na dálku pracovat kvalitně, v dostatečném rozsahu

---

<sup>185</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423/0. *psp.cz* [online], s. 80. [cit. 2023-01-05]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

<sup>186</sup> Tamtéž.

<sup>187</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. Zákoník práce po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024. *Práce, mzdy, pojištění*, cit. d., s. 184.

<sup>188</sup> MARTOCH, Michal. *Řízení vzdálených pracovníků: Kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Třebíč: Koordinační centrum práce na dálku, 2014, s. 16.

a budou se věnovat jiným aktivitám, praxe posledních let ukázala, že zaměstnanci vykonávají z domova efektivní práci.<sup>189</sup>

Při uzavírání dohody o práci na dálku (případně přípravě vnitřního předpisu) a zvažování možnosti rozvržení pracovní doby zaměstnancem za podmínek stanovených v § 317 odst. 4 zákoníku práce lze zaměstnavateli i zaměstnanci doporučit, aby pečlivě zvážili všechny výhody i nevýhody, které tento institut v různých formách přináší.

---

<sup>189</sup> STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci. *Personální a sociálně právní kartotéka* [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2021. [cit. 2023-02-06]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/home-office-jako-novy-normal-uzavirani-dohod-se-zamestnanci>.

## 4. Komparace s vybranými členskými státy EU

V předchozích kapitolách jsem se věnovala právní úpravě práce na dálku v českém právním řádu, kdy jsem se zaměřila především na transpoziční novelu, která přinesla v oblasti tohoto institutu řadu změn. V této kapitole se pak budu věnovat právní úpravě v dalších členských státech EU, konkrétně se jedná o Slovenskou a Polskou republiku. Zvolila jsem tyto státy především z toho důvodu, že jejich právní úprava distanční práce se odlišuje od české, případně obsahuje zajímavá specifika. V případě Slovenského zákoníku práce se jedná především o rozlišování mezi pravidelným a nahodilým výkonem domácké práce a telepráce. V Polské republice pak například nalezneme zákonnou úpravu BOZP pro práci na dálku. Všechny členské státy EU měly povinnost implementovat do svých právních řádů WLB směrnici, a řada zemí má tak úpravu práce na dálku podobnou jako Česká republika. Ve vybraných státech se tak zaměřuji především na některé odlišnosti oproti české právní úpravě.

### 4.1. Právní úprava ve Slovenské republice

Právní řád Slovenské republiky je v mnoha oblastech velmi podobný tomu českému, avšak v oblasti práce na dálku se liší. Proto jsem si tento stát vybrala pro svou komparaci. Stejně jako ostatní členské státy EU, také Slovensko mělo povinnost do svého právního řádu implementovat WLB směrnici. Na rozdíl od České republiky je však Slovenská republika také signatářem Úmluvy MOP č. 177 o domácké práci.<sup>190</sup>

Ve Slovenské republice došlo k novelizaci ustanovení zákoníku práce týkajících se práce na dálku již o dva roky dříve, a to zákonem č. 76/2021 Z.z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, ktorý nabył účinnosti dne 1. března 2021. Východiskem právní úpravy distanční práce je pak § 52 slovenského zákoníku práce zabývající se domáckou prací a teleprací, které definuje následovně.

Domáckou prací se rozumí práce, která je vykonávána pravidelně zcela či zčásti v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z domácnosti zaměstnance, a to přesto, že je možné tuto práci vykonávat na pracovišti zaměstnavatele. V případě, že práce probíhá prostřednictvím informačních technologií, při kterých jsou pravidelně přenášena data na dálku, jedná se o teleprací. Tu může zaměstnanec vykonávat z různých míst, ať už z domova či například v tzv. telecentrech

---

<sup>190</sup> Ratifications of C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177). *International Labour Organization* [online]. [cit. 2023-10-15]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322).

(obvykle zřízených zaměstnavatelem).<sup>191</sup> Telepráce je tak druhem domácí práce.<sup>192</sup> Důležité je pak ustanovení § 52 odst. 2 slovenského zákoníku práce, které domácí práci a teleprací vymezuje negativně. A to tak, že pod tyto pojmy nespadá práce, jež je se souhlasem zaměstnance či po dohodě s ním vykonávána z domácnosti zaměstnance pouze příležitostně či za mimořádných okolností (za předpokladu, že druh vykonávané práce podle pracovní smlouvy užití tohoto institutu umožňuje). Přiměřeně se však pro tento způsob výkonu práce použije ustanovení § 52 odst. 8 písm. b), odst. 9 a 11 slovenského zákoníku práce. Pod mimořádné okolnosti lze zařadit ku příkladu působení pandemie jako byl covid-19.<sup>193</sup>

Z těchto prvních dvou odstavců § 52 slovenského zákoníku práce vyvozují dva zásadní aspekty. Prvně shledávám zajímavým zákonné rozlišování mezi domácí prací a teleprací, byť jsou tyto dva instituty velmi podobné (pouze s jediným rozdílem vyplývajícím z výše uvedených definic<sup>194</sup>) a většina pravidel v § 52 se týká obou způsobů výkonu práce.<sup>195</sup> Pro oba způsoby výkonu práce pak platí stejná práva a povinnosti jako v případně standardního pracovního poměru, avšak s určitými výjimkami. Také pracovní smlouva obsahuje stejné obsahové náležitosti jako u běžných pracovní smluv.<sup>196</sup> Nad rámec toho však její součástí může být také dohoda zaměstnance a zaměstnavatele o výkonu domácí práce či telepráce. Lze si však klást otázku, zda zákonné rozlišování mezi domácí prací a teleprací není nadbytečné. Na jednu stranu je zde řeč o pojmech jiného významu a toto rozlišování umožňuje stanovit pro oba instituty odlišná práva a povinnosti. Na druhou stranu však slovenský zákoník práce této možnosti téměř nevyužívá a v úpravě týkající se telepráce a domácí činí pouze nepatrné rozdíly.<sup>197</sup> Toto diferencování podle mého názoru činí v konečném důsledku ustanovení § 52 slovenského zákoníku práce (a ustanovení s ním související) pouze méně přehledným. V tomto ohledu tak spatřuji právní úpravu v České

---

<sup>191</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. Domácka práce a telepráca. In BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, s. 278.

<sup>192</sup> DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, Simona. Sociálny rozmer domáckej práce, telepráce vo svetle ochorenia COVID-19. In LACKO Miloš (ed.). *Európsky sociálny model a jeho úlohy* [online]. Trnava: SAV, 2020, s. 134 [cit. 2024-03-30]. Dostupné z: <https://www.truni.sk/sites/default/files/uk/f000236.pdf>.

<sup>193</sup> POHORELÁ, Petra. Práca z domu (tzv. home office) - aké pre ňu platia pravidlá? *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2024-01-11]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/praca-z-domu-home-office-pravidla>.

<sup>194</sup> HANKOVÁ, Soňa. The New World of Work in Slovakia. *CMS Law-Now* [online]. 2021 [cit. 2024-01-12]. Dostupné z: <https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2021/03/the-new-world-of-work-in-slovakia>.

<sup>195</sup> DOLOBÁČ, Marcel, TORMA Imrich. In DOLOBÁČ, Marcel a kol. *Zákonník práce: veľký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023, s. 268 (§ 52 Domácka práca a telepráca).

<sup>196</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. Domácka práce a telepráca. In BARANCOVÁ, Helena. *Pracovné právo v európskej perspektíve*, cit. d., s. 28.

<sup>197</sup> Konkrétně se jedná o ustanovení § 52 odst. 8 písm. a) a b) slovenského zákoníku práce, které stanoví povinnost zaměstnavatele pouze při teleprací zabezpečit, nainstalovat a udržovat technické a programové vybavení a dále zabezpečit také ochranu zpracovávaných údajů. Druhým rozdílem je pak § 130 odst. 2 slovenského zákoníku práce, podle kterého je možné pouze pro domácí práci (a nikoliv teleprací) se zaměstnancem dohodnout výplatu mzdy až za dodání zkompletizované přidělené práce.

republike, jež odlišná pravidla pro tyto instituty nestanoví, za vhodnější a pro adresáty norem srozumitelnější.

Za inspirativní pak považuji rozlišování mezi pravidelným a nahodilým výkonem práce, kdy domácí prací je pouze ta práce z domu, která se vyznačuje pravidelností a stálostí (jedná se o tzv. trvalý home office).<sup>198</sup> Toto diferencování může být praktické například při povinnosti zaměstnavatele hradit náklady související s prací na dálku. V případě občasného užití tohoto institutu se může jevit zákonná úprava této oblasti jako nadbytečná, avšak při převažující práci na dálku (nad prací z pracoviště zaměstnavatele) je potřeba se touto problematikou podrobněji zabývat. Obdobné platí pro zajištění styku zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele s jeho kolegy. Toto rozlišování podle mého názoru lépe reflektuje praxi, kdy práce na dálku je zcela odlišně koncipována, je-li pouhým benefitem poskytovaným zaměstnavatelem či naopak jediným možným způsobem výkonu práce (byť tyto případy jsou spíše ojedinělé<sup>199</sup>). Slovenský zákoník práce se pak v následujících ustanovení věnuje pouze pravidelné domácí práci a telepráci a pro nahodilý výkon tak neplatí téměř žádné speciální podmínky oproti základnímu modelu pracovního poměru. O to víc však lze považovat za vhodné si pravidla pro práci z domova zaměstnance upravit v pracovní smlouvě nebo jejím dodatku či interním předpisem.<sup>200</sup>

Podle § 52 odst. 3 slovenského zákoníku práce se pak domácností zaměstnance rozumí jakékoliv dohodnuté místo výkonu práce vyjma pracoviště zaměstnavatele. Společným znakem domácí práci i telepráce je však to, že oba tyto způsoby práce musí být možné vykonávat i na pracovišti zaměstnavatele, čímž došlo k vyloučení toho, aby za domácí práci či telepráci byla považována např. práce během pracovní cesty apod.<sup>201</sup>

Slovenský zákoník práce podle § 52 odst. 4 vyžaduje pro domácí práci či telepráci dohodu zaměstnance a zaměstnavatele v pracovní smlouvě (na rozdíl od českého právního řádu, ve kterém zákonodárce pro práci na dálku stanovil výlučně uzavření písemné dohody). Lze však považovat za dostačující, bude-li tento institut sjednán na základě kolektivní smlouvy či jako

---

<sup>198</sup> POHORELÁ, Petra. Práca z domu (tzv. home office) - aké pre ňu platia pravidlá? *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2024-01-11]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozpzpraca-z-domu-home-office-pravidla>.

<sup>199</sup> Například podle průzkumu Hospodářské komory České republiky pracuje denně z domova pouze 2,3 % zaměstnanců. Viz Graf č. 2 Jak často pracovníci vykonávají práci z domova. *Šetření HK ČR: zaměstnanecké benefity II* [online]. Hospodářská komora České republiky, 2023 [cit. 2024-01-19]. Dostupné z: [https://www.komora.cz/wp-content/uploads/2023/04/Zamestnanecke\\_benefity\\_II.pdf](https://www.komora.cz/wp-content/uploads/2023/04/Zamestnanecke_benefity_II.pdf).

<sup>200</sup> POHORELÁ, Petra. Práca z domu (tzv. home office) - aké pre ňu platia pravidlá? *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2024-01-11]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozpzpraca-z-domu-home-office-pravidla>.

<sup>201</sup> DOLOBÁČ, Marcel, TORMA Imrich. In DOLOBÁČ, Marcel a kol. *Zákonník práce: veľký komentár*, cit. d., s. 268 (§ 52 Domácka práca a telepráca).



dodatek k pracovní smlouvě.<sup>202</sup> Jak podle české, tak slovenské právní úpravy však nepostačí úprava distanční práce pouze ve vnitřním předpisu. V těchto smlouvách pak lze například sjednat, zda bude domácí práce (popř. telepráce) vykonávána zcela či pouze částečně a její rozsah (minimální vyžadovaný rozsah práce vykonaný na pracovišti v pracovním týdnu či stanovení výkonu práce pouze z domácnosti zaměstnance).<sup>203</sup> Obligatorní náležitosti však zákon nestanoví.

Dále se smluvní strany mohou podle § 52 odst. 6 slovenského zákoníku práce dohodnout na tom, zda při tomto způsobu výkonu práce bude zaměstnanec sám rozvrhovat pracovní dobu v rámci celého týdne či ji bude vykonávat v pružné pracovní době. Pokud si zvolí první možnost, vztahuje se na tento pracovní poměr slovenský zákoník práce s následující výjimkami:

- *„a) neuplatňujú sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni,*
- *b) neuplatňujú sa ustanovenia o prestojoch okrem prestojov, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ,*
- *c) zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci okrem náhrady mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. d),*
- *d) zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.“<sup>204</sup>*

Výše citovaný odstavec lze shrnout tak, že obsahuje podobná specifika jako § 317 odst. 4 zákoníku práce, ještě více podobností pak obsahoval § 317 zákoníku práce před přijetím transpoziční novely, kdy (obdobně jako je tomu ve slovenské právní úpravě) zaměstnanci pracujícím mimo pracoviště nenáležela náhrada mzdy, platu ani případné náhradní volno za práci přesčas či ve svátek.

Ustanovení § 52 odst. 8 slovenského zákoníku práce pak obsahuje výčet povinností zaměstnavatele týkající se technického vybavení (zejm. jeho poskytování), ochrany údajů, náhrady prokazatelně zvýšených výdajů v souvislosti s užíváním vlastního vybavení<sup>205</sup>, povinné informování o užívání technického vybavení. Závěrem pak také povinnost, kterou se již dvakrát zákonodárce pokusil vložit také do českého zákoníku práce, a to sice zabránit pocitu izolace zaměstnanců domácích či vykonávajících telepráci. Dále zaměstnavatel musí těmto

---

<sup>202</sup> POHORELÁ, Petra. Práce z domu (tzv. home office) - aké pre ňu platia pravidlá? *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2024-01-11]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozppraca-z-domu-home-office-pravidla>.

<sup>203</sup> Viz § 52 odst. 5 slovenského zákoníku práce.

<sup>204</sup> Viz § 52 odst. 7 slovenského zákoníku práce.

<sup>205</sup> Na rozdíl od české právní úpravy tak není možné tyto náklady hradit paušální částkou.

zaměstnancům umožnit přístup k prohloubení své kvalifikace jako srovnatelným zaměstnancům pracujícím na pracovišti. Ustanovení § 52 odst. 9 pak pro změnu obsahuje povinnosti zaměstnance, kam patří bezodkladné informování zaměstnavatele o problémech technického charakteru spojených s nefunkčností technického vybavení, internetového připojení apod., jež mu znemožňují vykonávat práci. Současně podle § 52 odst. 11 nesmí být zaměstnanec vykonávající domácí práci či telepráci zvýhodňován ani omezován v porovnání se srovnatelným zaměstnancem pracujícím na pracovišti.

Za inspirativní považují také právo těchto zaměstnanců během nepřetržitého denního odpočinku, nepřetržitého odpočinku v týdnu, dovolené, svátku a překážek práce nevyužívat pracovní prostředky sloužící k výkonu domácí práce či telepráce, aniž by odmítnutí vykonat práci či splnit pokyn v tomto období zaměstnavatel mohl považovat za nesplnění povinnosti. Výjimkou jsou situace, kdy byla zaměstnanci nařízena či s ním dohodnuta pracovní pohotovost nebo práce přesčas.<sup>206</sup> Slovenský zákonodárce tak do zákoníku práce zakotvil tzv. právo odpojit se<sup>207</sup>, někdy též nazývané jako „právo být offline“. Takové ustanovení usnadňuje pozici zaměstnance, který se nejen nemusí obávat negativních následků, nebude-li neustále na příjmu (byť ve svém osobním volnu), ale také bude pro něho snazší oddělit soukromý život od práce, kdy právě toto může být pro zaměstnance z domova obtížným úkolem. Přestože Česká republika ve svém právním řádu právo být offline nemá zakotvené, v listopadu 2023 byl Senátu ČR předložen senátní návrh ústavního zákona, kterým se mění Listina základních práv a svobod a jenž má toto právo zakotvit na ústavní úrovni.<sup>208</sup> Návrh čl. 41 odst. 2 a 3 Listiny základních práv a svobod má dle senátního návrhu ústavního zákona znít následovně: *„(2) Každý má právo vykonávat svá práva a povinnosti osobně. Je-li to v demokratické společnosti nezbytné pro ochranu veřejné bezpečnosti a pořádku, předcházení trestným činům nebo ochranu práv dotčených osob, zákon může stanovit, že práva a povinnosti mohou být vykonávány prostřednictvím jiných osob. 2 / 57 (3) Nikdo nesmí být nucen vykonávat svá práva a povinnosti prostřednictvím elektronických sítí a úložišť nebo jiným podobným způsobem, nejde-li o podmínku stanovenou zákonem pro výkon určitých povolání a činností podle čl. 26 odst. 2 pro ochranu veřejné bezpečnosti a pořádku, předcházení trestným činům nebo ochranu práv a svobod*

---

<sup>206</sup> Viz § 52 odst. 10 slovenského zákoníku práce.

<sup>207</sup> SENEŠI, Norbert. Domácka práca a telepráca – nové pravidlá od 1. marca 2021. *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2024-01-11]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/domacka-praca-a-telepraca>.

<sup>208</sup> Návrh senátního návrhu ústavního zákona senátorky Jitky Chalánkové a dalších senátorů, kterým se mění Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších ústavních zákonů, a ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů, senátní tisk č. 184. *senat.cz* [online]. [cit. 2024-01-11]. Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/historie?O=14&action=detail&value=5195>.

*druhých.* “ Zda bude zákon nakonec přijat a dojde tak k zakotvení práva se odpojit do českého právního řádu se však teprve ukáže.

Mimo ustanovení § 52 pak nalezneme ve slovenském zákoníku práce oprávnění zaměstnance vykonávajícího domácí práci či telepráci v § 152 odst. 6 písm. d), jenž spočívá v tom, že má zaměstnanec nárok na příspěvek na stravování, není-li stravování zajištěno ve stravovacím zařízení daného zaměstnavatele (nebo případně u jiného zaměstnavatele), a dále pokud by stravování podle § 152 odst. 2<sup>99</sup> bylo v rozporu s povahou tohoto způsobu výkonu práce.

Podobně jako je tomu v české právní úpravě, také slovenský zákonodárce v § 250b odst. 2 písm. a) slovenského zákoníku práce<sup>10</sup> dal zaměstnavatelům možnost nařídit výkon práce z domácnosti zaměstnanci (umožňuje-li to daný druh práce) během účinnosti opatření k předcházení vzniku a šíření přenosných onemocnění nebo opatření při ohrožení veřejného zdraví nařízených příslušným orgánem podle zvláštního předpisu. Navíc v takovém případě má na práci ze své domácnosti zaměstnanec právo, není-li to vyloučeno povahou práce či vážnými provozními důvody na straně zaměstnavatele.

Vzhledem k tomu, že také Slovensko mělo povinnost transponovat do svého právního řádu WLB směrnici, nalezneme v § 164 odst. 3 slovenského zákoníku práce povinnost zaměstnavatele písemně odůvodnit zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší osmi let, proč v přiměřené lhůtě nevyhověl jeho žádosti o domácí práci, telepráci či práci z domácnosti podle § 52 odst. 2 za účelem péče. Při posuzování této žádosti přitom musí přihlížet k úkolům a oprávněným zájmům zaměstnance.

Za slabou stránku slovenské právní úpravy pak považuji, obdobně jako u české, nezakotvení speciálních práv a povinností týkajících se BOZP při práci mimo pracoviště. I ve Slovenské republice tak pro tyto případy platí stejná pravidla, jako v případě obvyklých pracovních poměrů, která jsou obsažena především v zákoně 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a případně také ve vyhlášce Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 508/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenia.<sup>211</sup>

---

<sup>209</sup> Podle tohoto ustanovení má zaměstnavatele povinnost zabezpečit stravování zaměstnanců, kteří v rámci pracovní směny pracují více jak čtyři hodiny.

<sup>210</sup> Toto ustanovení bylo do slovenského zákoníku práce vloženo zákonem č. 66/2020, kterým sa doplňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony.

<sup>211</sup> KOCHAN, Radim. Práce z domu a BOZP. *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2024-01-12]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/praca-z-domu-a-bozp>.

Přesto však považují slovenskou právní úpravu za propracovanější a lépe odrážející užívání práce mimo pracoviště v praxi. A to především díky rozlišování mezi pravidelným a nahodilým výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Lze si také povšimnout, že se slovenská právní úprava mnohem více blíží úpravě Rámcové dohody o práci na dálku (oproti českému zákoníku práce), kdy například obsahuje povinnost zaměstnavatele zajistit ochranu údajů či přijmout opatření, aby nedošlo k izolaci pracovníků vykonávajících práci mimo pracoviště. Důvodem je s největší pravděpodobností to, že na rozdíl od většiny ostatních států, které obsah Rámcové dohody o práci na dálku přenesly do vnitrostátního práva prostřednictvím kolektivních smluv či tripartitních dohod, Slovenská republika tak učinila přímo prostřednictvím národní legislativy.<sup>212</sup>

#### 4.2. Právní úprava v Polské republice

Kromě slovenské právní úpravy považují za zajímavou a inspirativní také úpravu práce na dálku v polském právním řádě, a to zejména z toho důvodu, že na rozdíl od České i Slovenské republiky se polský zákoník práce věnuje také problematice BOZP při práci na dálku. Právě na tuto oblast se v této podkapitole zaměřím.

Distanční práce byla v Polské republice zpočátku upravena v Kolektivní smlouvě o telepráci podepsané sociálními partnery z roku 2005, která implementovala Rámcovou dohodu o telepráci.<sup>213</sup> Novelou ze dne 24. srpna 2007 pak byla úprava přenesena do polského zákoníku práce.<sup>214</sup> Nejdříve polský zákoník práce upravoval institut telepráce, avšak změnou tohoto zákona dne 1. prosince 2022 došlo k vypuštění článků týkajících se telepráce. Dne 7. dubna 2023 pak byla do polského zákoníku práce zahrnuta ustanovení týkající se práce na dálku. Ta nahradila dočasná řešení, která byla přijata v roce 2020 během pandemie covidu-19.<sup>215</sup> Nyní, obdobně jako v českém právním řádě, je užíván institut práce na dálku (v polštině „praca zdalna“).

Tento pojem označuje případy, kdy zaměstnanec na základě dohody zcela či zčásti vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ať už tak činí ze svého bydliště či jiného určeného místa, za současného užití přímé komunikace na dálku.<sup>216</sup> Polský zákoník práce pak

---

<sup>212</sup> DOLOBÁČ, Marcel, TORMA Imrich. In DOLOBÁČ, Marcel a kol. *Zákoník práce: velký komentár*, cit. d., s. 268 (§ 52 Domácka práca a telepráca).

<sup>213</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea. Domácka práca a telepráca. In BARANCOVÁ, Helena. *Pracovné právo v európskej perspektíve*, cit. d., s. 286.

<sup>214</sup> MUSZALSKI, Wojciech, SPYTEK-BANDURSKA, Grażyna. Rozdział IIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy. In MUSZALSKI, Wojciech, WALCZAK, Krzysztof. *Kodeks pracy. Komentarz*. 13. wydanie. Warszawa: C.H.Beck, 2021, s. 185.

<sup>215</sup> FIGULA, Marta. Definitywny koniec telepracy w związku z pracą zdalną. *Legalis administracja* [online]. Wydawnictwo C.H.Beck, 2023 [cit. 2024-01-23]. Dostupné z: <https://gov.legalis.pl/definitywny-koniec-telepracy-w-zwiazku-z-praca-zdalna/>.

<sup>216</sup> Viz čl. 67<sup>18</sup> polského zákoníku práce.

v čl. 67<sup>19</sup> § 1 výslovně stanoví, že k dohodě o práci na dálku může dojít již při uzavírání pracovní smlouvy či později v průběhu trvání pracovního poměru, přičemž však práce na dálku může být podle čl. 67<sup>12</sup> § 5 polského zákoníku práce vykonávána i bez uzavření této dohody. Náležitosti dohody (případně předpisů) týkající se práce na dálku pak stanoví čl. 67<sup>20</sup> § 6. Patří mezi ně například pravidla pro úhradu nákladů, sledování výkonu práce zaměstnance na dálku, sledování dodržování požadavků na bezpečnost a ochranu informací či zásady kontroly v oblasti BOZP aj. Současně také polský zákoník práce výslovně počítá jak s variantou plného výkonu práce na dálku, tak také s hybridním výkonem – tj. zčásti z domu a zčásti z pracoviště zaměstnavatele. Záleží přitom především na potřebách zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>217</sup>

Podle čl. 67<sup>28</sup> § 1 má zaměstnavatel právo u zaměstnance v pracovní době (a po dohodě) provádět kontrolu jak výkonu samotné práce na dálku, tak také dodržování pravidel v oblasti BOZP a požadavků na bezpečnost a ochranu informací (např. ochrany osobních údajů a další). Při této kontrole však zaměstnavatel nesmí narušovat soukromí zaměstnance či jiných osob žijících na tomto místě. Jsou-li zjištěny nedostatky, uloží zaměstnavatel zaměstnanci jejich odstranění ve stanovené době, případně odvolá souhlas s výkonem práce na dálku (v takovém případě se zaměstnanec vrátí na pracoviště zaměstnavatele). První kontrolu zaměstnavatel učiní před počátkem práce na dálku, kdy je místo přezkoumáváno především z hlediska BOZP.<sup>218</sup>

Čl. 67<sup>31</sup> pak mj. stanoví konkrétní bezpečnostní pravidla týkající se práce na dálku. Jedná se například o povinnost zaměstnavatele vypracovat zásady pro správnou organizaci distanční práce s ohledem na ergonomické požadavky či pravidla týkající se bezpečnosti a hygieny. Zaměstnanec pak před povolením užívání tohoto institutu musí učinit v písemné (listinné či elektronické) podobě prohlášení, ve kterém potvrdí, že na místě výkonu práce na dálku jsou zajištěny bezpečné a hygienické pracovní podmínky. Tímto dokumentem je podmíněno povolení výkonu práce na dálku.<sup>219</sup> Zaměstnavatel je pak zproštěn například povinnosti zajistit bezpečný a z hlediska hygieny odpovídající stav místa výkonu práce na dálku.<sup>220</sup> Všichni zaměstnanci na dálku dále musí podstoupit povinné školení týkající se BOZP. Čl. 67 pak upravuje také postup v případě úrazu při práci na dálku, kdy prohlídka místa úrazu může být provedena v dohodnutém termínu. Nemůže-li k dohodě dojít z důvodu špatného zdravotního stavu zaměstnance, rozhodne o prohlídce úrazový tým, který má zaměstnavatel povinnost ustanovit.

---

<sup>217</sup> Praca zdalna. *Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej* [online]. gov.pl [cit. 2024-01-23]. Dostupné z: <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna>.

<sup>218</sup> Telepraca. In KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem* [online]. Warszawa: Infor, 2014, s. 46. [cit. 2024-01-14]. Dostupné z: [https://adwokatgb.pl/wp-content/uploads/2014/07/2014\\_kodeks\\_pracy.pdf](https://adwokatgb.pl/wp-content/uploads/2014/07/2014_kodeks_pracy.pdf).

<sup>219</sup> Viz čl. 67<sup>31</sup> § 6 polského zákoníku práce.

<sup>220</sup> Telepraca. In KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem* [online]. Warszawa: Infor, 2014, s. 46. [cit. 2024-01-14]. Dostupné z: [https://adwokatgb.pl/wp-content/uploads/2014/07/2014\\_kodeks\\_pracy.pdf](https://adwokatgb.pl/wp-content/uploads/2014/07/2014_kodeks_pracy.pdf).

Zaměstnanec může také podle čl. 67<sup>33</sup> písemně zažádat o příležitostný výkon práce na dálku. Ten však může celkově činit maximálně 24 dnů v kalendářním roce. Na takového zaměstnance se pak vztahují různé výjimky, například nemusí absolvovat povinné školení v oblasti BOZP.<sup>221</sup>

V ostatních částech se polská úprava práce na dálku povětšinou příliš neliší od české. I zde zákoník práce stanoví povinnost písemně zdůvodnit odmítnutí žádosti o práci na dálku u vybraných zaměstnanců<sup>222</sup>, pravidla pro ukončení dohody o práci na dálku, výslovně také stanoví, že práci na dálku lze vykonávat i v pracovních poměrech založených jinak než pracovní smlouvou. Obdobně jako slovenský zákoník práce obsahuje také ustanovení týkající se opatření k předcházení pocitů izolace zaměstnance na dálku.

Hlavní rozdílem mezi právní úpravou Polské a České republiky v oblasti práce na dálku je tedy zákonné zakotvení pravidel BOZP při užívání tohoto institutu. Zaměstnavatelé tak mají určitý návod, jakým způsobem zajistit BOZP při práci na dálku a jak postupovat v případě úrazů, ke kterým dojde při aplikování tohoto způsobu práce. Jsem přesvědčena, že se český zákonodárce v mnoha směrech mohl polskou právní úpravou alespoň částečně inspirovat a nenechat tuto oblast zcela bez regulace. Velmi přínosným shledávám podrobně upravený postup před zahájením práce na dálku, kdy v případě, že zaměstnavatel vypracuje zásady pro správnou organizaci distanční práce a zaměstnanec mu prohlášením potvrdí, že místo výkonu práce na dálku tyto podmínky splňuje, a účastní se povinného školení, je zaměstnavatel zproštěn odpovědnosti za odpovídající stav místa výkonu práce. Taková úprava by byla vhodným řešením také pro českou právní úpravu, kdy v současné době zaměstnavatel čelí komplikované situaci, kdy existuje značný nepoměr mezi zaměstnavatelskými povinnostmi v oblasti BOZP a jeho reálnými možnostmi těmito povinnostem dostát. Kladně také hodnotím, obdobně jako u právní úpravy ve Slovenské republice, odlišná pravidla pro pravidelný a nahodilý výkon práce na dálku. Na druhou stranu lze však uvažovat nad tím, zda v případě polské úpravy distanční práce, jež je velice podrobná (nejen v oblasti BOZP), nedošlo již k popření flexibility tohoto institutu, jelikož nezbývá mnoho prostoru pro smluvní volnost. Jsem však přesvědčena, že se český zákonodárce v mnoha směrech mohl polskou právní úpravou alespoň částečně inspirovat a neponechat zejména oblast BOZP zcela bez regulace.

---

<sup>221</sup> Praca zdalna. *Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej* [online]. gov.pl [cit. 2024-01-23]. Dostupné z: <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna>.

<sup>222</sup> Konkrétně se podle čl. 67<sup>19</sup> § 6 jedná o těhotné zaměstnankyně, zaměstnance vychovávající dítě do 4 let či pečující o člena nejbližší rodiny nebo jinou osobu žijící ve společné domácnosti, mající potvrzení o zdravotním postižení či průkaz osoby těžce zdravotně postižené.

## 5. Hodnocení transpoziční novely a úvahy *de lege ferenda*

Jedním z hlavních důvodů, proč došlo k přijetí transpoziční novely zákoníku práce, bylo uplynutí lhůty pro povinnou transpozici WLB směrnice, která stanovila mj. základní východiska pro úpravu práce na dálku. Bylo zřejmé, že česká právní úprava distanční práce v zákoníku práce již nebyla dostačující. Dále bylo potřeba do našeho právní řádu transponovat také směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Transpoziční novela přinesla řadu změn. Kromě nové právní úpravy práce na dálku došlo také k novelizaci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr<sup>223</sup>, změně pravidel doručování, zavedení dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví a další. Ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka novelu označil za „jednu z nejrozsáhlejších transpozičních novel zákoníku práce za poslední roky“<sup>224</sup>. Byla to přitom především právě problematika práce na dálku, která u veřejnosti vyvolala bouřlivé reakce.<sup>225</sup>

Prvotní návrh transpoziční novely zacházel výrazně nad rámec povinné transpozice a obsahoval řadu nových ustanovení týkajících se práce na dálku. Jednalo se například o zakotvení povinné dohody o práci na dálku společně s jejími obligatorními náležitostmi, kterých byla celá řada, či povinnosti zajistit opatření předcházející pocitům izolace zaměstnanců pracujících na dálku. Velmi kontroverzním pak bylo učinění institutu práce na dálku nárokovým pro vybrané zaměstnance. Takto navrhovaná úprava byla kritizována obchodními společnostmi, úřady i odbory,<sup>226</sup> kdy tyto změny představovaly pro zaměstnavatele vyšší (a dle mého názoru až nepřiměřenou) zátěž jak administrativní, tak i finanční. Navíc se navrhovatel zákona částečně odchýlil od ustanovení WLB směrnice.

V následujících fázích přípravy transpoziční novely však došlo u jednotlivých ustanovení ke změnám, které z většiny považuji za správná. V případě, že by se výše popsaná prvotní úprava stala účinnou, hrozila by nejen diskriminace vybraných zaměstnanců, u nichž by pro zaměstnavatele mohlo být výhodnější je vůbec nezaměstnávat, ale především také časté nepovolování tohoto institutu zaměstnavateli, a tím také úpadek jeho využívání.

---

<sup>223</sup> Nově mají zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr například nárok na dovolenou, v případě, že v kalendářním roce odpracují potřebný počet hodin. Dále pak má zaměstnavatel povinnost těmto zaměstnancům rozvrhnout předem pracovní dobu v písemném rozvrhu.

<sup>224</sup> Vláda schválila novelu zákoníku práce. Stanoví se pravidla pro home office, „dohodáři“ budou mít nárok na dovolenou, tisková zpráva. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2023 [cit. 2024-01-17]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ\\_novela\\_zakonik\\_prace\\_05042023.pdf/4586eb54-7b1c-2c8a-5edd-119ab41f4965](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_novela_zakonik_prace_05042023.pdf/4586eb54-7b1c-2c8a-5edd-119ab41f4965).

<sup>225</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce s výkladem*, cit. d., s. 9.

<sup>226</sup> KRKOŠKA, David. Chystaná pravidla pro práci z domova jsou terčem kritiky, Jurečka připustil změnu novely. *ČT24* [online]. 2022 [cit. 2024-01-17]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/domaci/chystana-pravidla-pro-praci-z-domova-jsou-tercem-kritiky-jurecka-pripustil-zmenu-novely-15206>.

V pozdější fázi legislativního procesu již bylo od řady změn upuštěno. Lze tak shrnout, že transpoziční novela zákoníku práce přinesla do oblasti práce na dálku změny spočívající v povinnosti sepsat písemnou dohodu o práci na dálku (aniž by stanovila její obligatorní náležitosti), úpravě ukončení této dohody, možnosti nařízení práce na dálku zaměstnavatelem ve specifických případech, povinnosti zaměstnavatele odůvodňovat zamítnutí žádostí o práci na dálku u vybraných zaměstnanců a v podrobné úpravě povinnosti zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady související s prací na dálku (byť tuto povinnost měl zaměstnavatel i dříve). V § 317 odst. 4 zákoníku práce jsou pak stanoveny určité výjimky z obecných ustanovení zákoníku práce pro případy, kdy si zaměstnanec pracovní dobu při práci na dálku rozvrhuje sám, zde se však jedná pouze o pozměnění dřívějšího znění § 317 zákoníku práce. Byť tedy transpoziční novela přinesla určitou reformu práce na dálku, není zdaleka tak rozsáhlá a kontroverzní, jako se v počátku příprav novely zdálo.

Kladně hodnotím zakotvení povinné písemné dohody o práci na dálku. Jsem přesvědčena, že pokud musí strany uzavřít dohodu, přiměje je to také k tomu, aby si v ní rovnou upravily základní pravidla pro distanční práci, čímž se předejde případným sporům. Vzhledem k tomu, že práce na dálku může mít více podob, kdy může být jak nahodile využívaným benefitem, tak i pravidelným či jediným možným způsobem výkonu práce, považuji upuštění od povinných náležitostí této dohody za krok správným směrem. Některé náležitosti lze však jednoznačně označit za doporučené (například místo výkonu práce, způsob kontroly a zajištění BOZP či ustanovení týkající se organizace práce na dálku). Obdobně pozitivně hodnotím i zákonnou úpravu týkající se vypovězení této dohody.

Zákonodárce dále také uzákonil možnost jednostranného nařízení práce na dálku zaměstnavatelem v případě krizového stavu, kdy se nepochybně jedná o reakci na zkušenosti s pandemií covidu-19. Podle některých autorů by však právní úprava mohla obsahovat také možnost nařídit distanční práci i v době mimo krizový stav.<sup>227</sup> Lze si představit, že takové ustanovení by mohli zaměstnavatelé využít v mimořádných situacích, kdy například na pracovišti bude probíhat rekonstrukce, odstávka elektřiny aj. V těchto případech se podle současné právní úpravy jedná o placenou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Na druhou stranu by to však mohlo přinést i řadu sporných oblastí, například co (ne)lze považovat za situace, u kterých je vhodné užití práce na dálku zaměstnancům nařídit. Mohly by také vyvstat obavy ze zneužívání tohoto oprávnění ze strany zaměstnavatele, avšak s ohledem na to, že je práce

---

<sup>227</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*, cit. d., s. 1411 (§ 317 zákoníku práce).



na dálku ve většině případů benefitem především pro zaměstnance, nikoliv pro zaměstnavatele, nepovažovala bych tuto hrozbu za vážnou.

Dalším pozitivem transpoziční novely jsou změny týkající se rozvrhování pracovní doby zaměstnancem na dálku, kdy kladně hodnotím především upuštění od výjimky z náhrady za práci přesčas a dále také zakotvení maximální povolené délky směny na 12 hodin. Tyto změny a změny s tím související totiž zlepšují postavení zaměstnance, který mohl být v těchto situacích v některých případech znevýhodňován.

Příhodná se mi pak jeví také nová úprava týkající se povinnosti zaměstnavatele hradit náklady v souvislosti s prací na dálku. Samotná právní úprava této problematiky, jak ji obsahuje zákoník práce nyní, je v mých očích odpovídající pro pravidelný i nahodilý výkon práce na dálku. Pokud zaměstnanec bude distanční práci vykonávat například pouze deset dní v roce (v rámci osmihodinové denní pracovní doby), budeme mluvit o hrazení nákladů ve výši několika set korun. To se ovšem s největší pravděpodobností bude naopak rovnat částce, kterou zaměstnanec ušetří například na jízdě do práce. Proto je dle mého názoru namístě, že český zákonodárce do ustanovení § 190a odst. 2 zákoníku práce zakotvil možnost, aby si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali, že náhrada nákladů v souvislosti s prací na dálku či jejich část zaměstnanci nepřísluší. I možnost volby mezi prokazováním nákladů, které je administrativně náročnější, avšak může lépe odrážet skutečnost, a paušální částkou, která naopak celý proces výpočtu usnadní, ale na druhou stranu také zkreslí, je vhodným řešením.

Jedná-li se o povinnost zaměstnavatele písemně odůvodnit odmítnutí žádosti o práci na dálku u vybraných zaměstnanců, nejsem zcela přesvědčena, že toto ustanovení bude mít v praxi zásadní vliv. Shledávám však namístě upuštění od nárokové práce na dálku u těchto zaměstnanců, kdy by uvedené podle mého názoru mohlo mít opačný účinek, a naopak tak vést k jejich diskriminaci. Obdobně ani slovní spojení „právo zažádat o práci na dálku“ u těchto zaměstnanců, které užívá transpoziční novela ve verzi pro jednání vlády, nebylo dle mého názoru optimální.<sup>228</sup> Jsem přesvědčena, že právo zažádat má každý a je nadbytečné takové ustanovení do zákona vkládat. Nadto, pokud by zákon výslovně jmenoval zaměstnance, kteří mají právo zažádat o práci na dálku, dalo by se z toho dovozovat, že ostatní zaměstnanci takové právo nemají, což nepochybně není záměr zákonodárce.

Současné znění zaměstnavateli stanoví povinnost písemně odůvodnit nevyhovění této žádosti u vybraných zaměstnanců, což je (s ohledem na absenci jakékoliv sankce v případě

---

<sup>228</sup> Předkladatel zákona si pravděpodobně při formulaci tohoto ustanovení v transpoziční novele ve verzi pro jednání vlády neuvědomil, že cílem transpozice směrnice není doslovné převzetí znění jednotlivých článků, avšak přijetí opatření, která zajistí jejich naplnění.

porušení) značně proklamativní ustanovení. S ohledem na povinnou transpozici a znění čl. 9 odst. 1 WLB směrnice<sup>229</sup> měl však zákonodárce povinnost do zákoníku práce ustanovení obdobného znění vložit.

Do budoucna bych považovala za vhodné také zakotvení pravidel pro oblast BOZP při práci na dálku, kdy absenci těchto ustanovení považuji za největší mezeru v právní úpravě distanční práce. A to především s ohledem na to, že práci na dálku podle průzkumu Hospodářské komory České republiky z března 2023 umožňuje většina zaměstnavatelů.<sup>230</sup>

V současné době zákon v této oblasti neobsahuje žádnou modifikaci povinností zaměstnavatele při zajišťování BOZP. Lze si však představit řadu situací, které mohou být sporné, a to zejména proto, že má zaměstnavatel pouze omezené možnosti kontroly. Lze tak očekávat, že se vzrůstajícím užíváním tohoto institutu bude docházet také k častějším pracovněprávním sporům. Bohužel pak ani soudy nebudou příliš nápomocné, protože ani ti nemohou ve svých rozhodnutích stanovovat žádná konkrétní pravidla týkající se BOZP, jelikož by se pravděpodobně jednalo již o dotváření práva.

Za inspirativní lze v tomto směru označit polskou právní úpravu, kdy dle zákona musí zaměstnanec podepsat prohlášení, že pracovní místo splňuje podmínky BOZP. V opačném případě mu zaměstnavatel výkon práce na dálku neumožní.<sup>231</sup> Dále si lze představit jako řešení povinné absolvování školení zaměřených na BOZP při práci na dálku pro distanční zaměstnance, kdy jejich splněním by mohlo dojít ke zproštění (alespoň částečné) odpovědnosti zaměstnavatele. Podle mého názoru, pokud by školení splňovalo určité standardy a bylo hrazeno zaměstnavatelem<sup>232</sup>, nejednalo by se o rozpor s § 101 zákoníku práce. Pro zaměstnavatele by to přitom mohlo být impulsem k častějšímu umožňování užití tohoto institutu, pokud by mu zákon vyšel vstříc při plnění povinností v této oblasti, které je pro něj v současnosti značně obtížné.

Další slabou stránkou české právní úpravy práce na dálku je z mého pohledu nerozlišování mezi pravidelným a nahodilým výkonem distanční práce, kdy pro oba způsoby je potřebná a vhodná trochu jiná úprava. Zatímco pro nárazovou distanční práci, která pravděpodobně představuje především benefit poskytovaný zaměstnavatelem, postačí právní úprava méně podrobná, v případě pravidelné či výhradní práce na dálku je již potřeba zakotvit více pravidel.

---

<sup>229</sup> Čl. 9 odst. 1 WLB směrnice: „Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Trvání takového pružného uspořádání práce může být přiměřeným způsobem omezeno“.

<sup>230</sup> PROUZA, Tomáš. Náhrada nákladů za home office bude větší dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. *Hospodářská komora České republiky* [online]. 2023. [cit. 2024-01-19]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/news/home-office-nabizi-93-firem/>.

<sup>231</sup> Viz čl. 67<sup>31</sup> § 6 polského zákoníku práce.

<sup>232</sup> Zaměstnavatel má totiž podle § 101 odst. 6 zákoníku práce povinnost hradit náklady spojené se zajišťováním BOZP a nesmí dojít k přesunu (přímo ani nepřímo) těchto nákladů na zaměstnance.

Jak jsem už předestřela výše, příkladem toho, kdy je namísto odlišná úprava pro oba způsoby výkonu distanční práce, je například zavedení opatření předcházejících vzniku pocitu izolace u distančních zaměstnanců.

Jednou z oblastí, kterou se současná právní úprava nezabývá a ani transpoziční novela se jí nevěnovala v žádné ze svých verzích<sup>233</sup>, je organizace práce na dálku. Problematická je tato oblast především v případech, kdy si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám v souladu s § 317 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnavatel nepochybně potřebuje být se zaměstnancem v kontaktu, což se ovšem může stát obtížným, vzhledem k tomu, že si zaměstnanec může pracovní dobu rozvrhnout libovolně, a pracovat tak například přes noc. Přestože zde zákon mlčí, doporučila bych zaměstnavatelům, aby si v dohodě o práci na dálku stanovili časový úsek pracovních dnů, ve kterém budou muset být zaměstnanci pro zaměstnavatele dostižitelnými. Zároveň by však tento časový úsek neměl být příliš dlouhý, aby nenastala situace, kdy pracovní dobu bude více než zaměstnanec rozvrhovat zaměstnavatel. V této dohodě lze také například vyloučit, aby zaměstnanec vykonával práci na dálku z míst, ze kterých nemá přístup k internetu či telefonnímu signálu.

S organizací práce souvisí také povinnost vedení evidence pracovní doby podle § 96 zákoníku práce, kterou je zaměstnavatel zavázán i v případě distanční práce. Jak jsem již předestřela v předešlých kapitolách, jako vhodné řešení se mi jeví stanovení základních pravidel v dohodě o práci na dálku. Konkrétní způsob je již ponechán na zaměstnavateli a zaměstnanci, jako příklad lze uvést systém tabulek, které bude zaměstnanec pravidelně vyplňovat.

V českém právním řádu také nadále absentuje úprava „práva být offline“, avšak je možné, že ke změnám v této oblasti již brzy dojde. Aktuálně probíhá projednávání návrhu ústavního zákona, kterým by mělo být toto právo zakotveno na ústavní úrovni.<sup>234</sup>

Současnou právní úpravu práce na dálku v souhrnu shledávám dostatečnou. Došlo k výraznému posunu oproti úpravě dřívější, v níž toho v souvislosti s distanční prací zákoník práce mnoho nestanovil a vše bylo ponecháno především na dohodě mezi stranami. Přesto se i v aktuálním znění zákoníku práce vyskytuje několik nevyřešených otázek či sporných oblastí. Pozitivní je, že nyní v něm lze najít základní pravidla pro tento způsob výkonu práce, která však nejsou nepřiměřeně podrobná a která ponechávají výraznou smluvní volnost. Nedošlo tak,

---

<sup>233</sup> Části první, čl. 39 transpoziční novely ve verzi pro připomínkové řízení (upravující § 317) pouze řadil způsob komunikace a přidělování práce (včetně její kontroly) a rozsah práce na dálku spolu s bližšími podmínkami pro rozvržení pracovní doby mezi povinné náležitosti dohody o práci na dálku.

<sup>234</sup> Návrh senátního návrhu ústavního zákona senátorky Jitky Chalánkové a dalších senátorů, kterým se mění Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších ústavních zákonů, a ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů, senátní tisk č. 184. *senat.cz* [online]. [cit. 2024-01-21]. Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/psstat/historie?O=14&action=detail&value=5195>.

byť zpočátku přípravy transpoziční novely to nepochybně hrozilo, k popření institutu práce na dálku jako flexibilní formy výkonu práce.

## Závěr

Práce na dálku je jednou z flexibilních forem výkonu práce. Přestože se do povědomí veřejnosti dostala především v posledních několika letech v souvislosti s rozšířením informačních technologií a dále pandemií covidu-19, historie tohoto způsobu výkonu práce sahá až na přelom 18. a 19. století. V úvodu této diplomové práce byly popsány důvody, pro které muselo dojít ke změně právní úpravy práce na dálku transpoziční novelou zákoníku práce. Cílem mé diplomové práce bylo provést rozbor této novely včetně jednotlivých verzí jejího návrhu a posoudit, zda je aktuální právní úprava vhodná a dostatečná s ohledem na aktuální potřeby moderní doby.

Při analýze jednotlivých verzí návrhu transpoziční novely vyšlo najevo, že zpočátku mělo být změn týkajících se této problematiky značné množství a mnoho z nich bylo možné považovat za problematické. Sem řadím například dlouhý výčet obligatorních náležitostí dohody o práci na dálku (kdy tento výčet byl mnohonásobně delší, než jsou například povinné náležitosti pracovní smlouvy podle § 34 zákoníku práce) nebo povinnost zaměstnavatele zajistit kontakt zaměstnance vykonávajícího práci na dálku s ostatními kolegy. V konečném znění však novela není ani zdaleka tolik kontroverzní. Naopak přinesla řadu změn, které lze na základě provedené analýzy považovat za přínosné. Patří mezi ně například obligatorní písemná dohoda o práci na dálku (bez povinných náležitostí) či úprava náhrady nákladů v souvislosti s tímto způsobem výkonu práce včetně možnosti, aby se strany domluvily jinak. Postupný ústupek od rozsáhlé úpravy práce na dálku lze velmi dobře pozorovat na zkrácení rozsahu ustanovení § 317 zákoníku práce.

V některých oblastech však český právní řád stále pokulhává. Jedná se především o oblast BOZP, kde za problematický považuji rozpor mezi odpovědností zaměstnavatele za výkon práce podle § 2 odst. 2 zákoníku práce na straně jedné a jeho omezenými možnostmi při kontrole a zajišťování BOZP na domácím pracovišti na straně druhé. V připomínkové verzi transpoziční novely byl jednou z povinných náležitostí dohody o práci na dálku také způsob kontroly a zajištění BOZP zaměstnavatelem a dále možnost vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění okolností pracovního úrazu. I od toho bylo však hned v následující fázi přípravy zákona upuštěno. Také z toho důvodu jsem provedla komparaci mj. i s polskou právní úpravou, která zakotvuje pravidla zajišťování BOZP při práci na dálku a umožňuje určité výjimky z této povinnosti zaměstnavatele. Ponechání této oblasti bez zákonné úpravy považuji za jednu z největších slabin právní úpravy práce na dálku.

Po podrobné analýze aktuální právní úpravy práce na dálku spolu s úpravou předcházející a připravovanou (avšak nakonec nepřijatou), která byla cílem mé diplomové práce, jsem dospěla k závěru, že je transpoziční novela zákoníku práce v zásadě zdařilá. Jsem přesvědčena, že v řadě oblastí se zákonodárci podařilo najít kompromis mezi zachováním flexibility práce na dálku

a potřebným zakotvením alespoň základních pravidel distanční práce. Přesto lze stále nalézt slabá místa v právní úpravě tohoto institutu a další se mohou projevit s odstupem času, až bude práce na dálku podle aktuálních pravidel využívána dlouhodoběji. Zjištěné nedostatky by pak měly být podnětem pro případné další změny úpravy práce na dálku v zákoníku práce.

## **Seznam zkratk**

### **BOZP**

bezpečnost a zdraví při práci

### **CEEP**

Střešková evropská organizace zaměstnavatelů ve veřejném sektoru

### **ČSÚ**

Český statistický úřad

### **Doporučení**

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184 o domácí práci ze dne 4. června 1996

### **ETUC**

Evropská odborová konfederace

### **Listina základních práv a svobod**

usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

### **Listina základních práv Evropské unie**

Listina základních práv Evropské unie (2016/C 202/02) (Úřední věstník EU, C 202/389, 7. 6. 2016)

### **novela zákoníku práce z roku 2016**

vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk 903/0

### **občanský zákoník**

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

### **polský zákoník práce**

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r., poz. 1465)

### **Rámcová dohoda o práci na dálku**

Rámcová dohoda o práci na dálku uzavřená mezi ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP dne 16. července 2002 v Bruselu

### **Senát ČR**

Senát Parlamentu České republiky

### **slovenský zákoník práce**

zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

## **Smlouva o fungování EU**

konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie (Úřední věstník EU, C 326/47, 26. 10. 2012)

## **transpoziční novela**

zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

## **UEAPME**

Evropská organizace zaměstnavatelů v malých a středních podnicích

## **Úmluva**

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 177 o domácí práci ze dne 4. června 1996

## **UNICE**

Unie zaměstnavatelských a podnikatelských svazů Evropy (od roku 2007 pod názvem BUSINNESEUROPE – Konfederace evropského podnikání)

## **WLB směrnice**

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, v platném znění

## **zákon o daních z příjmů**

zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

## **zákon o evidenci obyvatel**

zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel)

## **zákon o inspekci práce**

zákon č. 252/2005 Sb., o inspekci práce

## **zákon o nemocenském pojištění**

zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

## **zákoník práce**

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## **zákoník práce z roku 1965**

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce



## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

1. BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, 374 s. ISBN 978-80-7380-241-7.
2. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, 1682 s. ISBN 978-80-7400-951-8.
3. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
4. BĚLOVSKÝ, Petr, STLOUKALOVÁ, Kamila. *Caro amico: 60 kapitol pro Michala Skřejpka aneb Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium, 2017, 573 s. ISBN 978-80-87284-64-3.
5. DANDOVÁ, Eva. Homeworking a BOZP. *Bezpečnost a hygiena práce*. Wolters Kluwer, 2021, č. 6, s. 40.
6. DOLOBÁČ, Marcel a kol. *Zákoník práce: velký komentář*. Žilina: Eurokódex, 2023, 894 s. ISBN 978-80-8155-118-5.
7. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
8. GREGOROVÁ, Zdeňka. *Pracovní právo 2016 Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, 220 s. ISBN 978-80-210-8528-2.
9. JOUZA, Ladislav. Významné změny v zákoníku práce – jaká nová pravidla platí pro práci na dálku a dohody? *Bulletin advokacie*. 2023, č. 10, 68 s.
10. KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí. *SoukrPr – Soukromé právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, č. 10, s. 20–21.
11. LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 2292 s. ISBN 978-80-7400-852-8.
12. MARTOCH, Michal. *Řízení vzdálených pracovníků: Kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Třebíč: Koordinační centrum práce na dálku, 2014, 158 s. ISBN 978-80-260-6233-2.
13. MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek (nejen) k peněžitě náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2021, s. 53.
14. MUSZALSKI, Wojciech, WALCZAK, Krzysztof. *Kodeks pracy. Komentarz*. 13. wydanie. Warszawa: C.H.Beck, 2021, 997 s. ISBN 978-83-8235-220-7.
15. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, 792 s. ISBN 978-80-7400-853-5.
16. PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypické formy zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.
17. PICHRT, Jan, TOMŠEJ, Jakub. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, 156 s. ISBN 978-80-7676-278-7.
18. PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, 2023, č. 4, s. 142.

19. ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024. Práce, mzdy, pojištění*. 21. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2023, 208 s. ISBN 978-80-7554-397-4.
20. TKADLEC, Matěj. Homeoffice dnes a zítra. *SoukPr – Soukromé právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 8 [cit. 2023-02-12].
21. TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie, STONJEK, Patrik. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 113 s. ISBN 978-80-7630-010-1.
22. TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie, STONJEK, Patrik. *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020, 142 s. ISBN 978-80-7630-006-4.
23. TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce s výkladem*. 12. vydání. Praha: Grada Publishing, 2023, 112 s. ISBN 978-80-271-3984-2.
24. VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 1210 s. ISBN 978-80-7400-889-4.

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

25. 238. USNESENÍ SENÁTU ze 14. schůze konané dne 27. července 2023 k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony /senátní tisk č. 124/. *senat.cz* [online]. 2023. [cit. 2023-11-17]. Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=108933>.
26. 546/26.06.19 Daňové souvislosti práce z domova (home office). *Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20.11.2019* [online], 65 s. [cit. 2024-01-03]. Dostupné z: [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS\\_KV\\_KDP\\_11\\_2019.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf).
27. AMSP ČR: Novela zákoníku práce je březnový apríl [online]. *AMSP.cz* [cit. 2024-01-06]. Dostupné z: <https://amsp.cz/amsp-cr-novela-zakoniku-prace-je-breznovy-april/>.
28. Ďalšie novinky v Zákoníku práce od 1. novembra 2022. *Národný inšpektorát práce* [online]. [cit. 2023-02-18]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/dalsie-novinky-v-zakoniku-prace-od-1-novembra-2022/>.
29. DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, Simona. Sociálny rozmer domáckej práce, telepráce vo svetle ochorenia COVID-19. In LACKO Miloš (ed.). *Európsky sociálny model a jeho úlohy* [online]. Trnava: SAV, 2020, 205 s. [cit. 2024-03-30]. Dostupné z: <https://www.truni.sk/sites/default/files/uk/f000236.pdf>.
30. Důvodová zpráva k Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. *EUR-Lex* [online], 16 s. [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A52017PC0253>.
31. Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, k verzi pro připomínkové řízení. *ODok.cz* [online], 83 s. [cit. 2023-01-30]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

32. Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, sněmovní tisk č. 1153/0. *psp.cz* [online], 298 s. [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>.
33. Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, sněmovní tisk č. 423/0. *psp.cz* [online], 103 s. [cit. 2023-11-23]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.
34. Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk 903/0. *psp.cz* [online], 83 s. [cit. 2023-10-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110169N>.
35. FIGULA, Marta. Definitywny koniec telepracy w związku z pracą zdalną. *Legalis administracja* [online]. Wydawnictwo C.H.Beck, 2023 [cit. 2024-01-23]. Dostupné z: <https://gov.legalis.pl/definitywny-koniec-telepracy-w-związku-z-praca-zdalna/>.
36. Graf č. 2 Jak často pracovníci vykonávají práci z domova. *Šetření HK ČR: zaměstnanecké benefity II* [online]. Hospodářská komora České republiky, 2023 [cit. 2024-01-19]. Dostupné z: [https://www.komora.cz/wp-content/uploads/2023/04/Zamestnanecke\\_benefity\\_II.pdf](https://www.komora.cz/wp-content/uploads/2023/04/Zamestnanecke_benefity_II.pdf).
37. HANKOVÁ, Soňa. The New World of Work in Slovakia. *CMS Law-Now* [online]. 2021 [cit. 2024-01-12]. Dostupné z: <https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2021/03/the-new-world-of-work-in-slovakia>.
38. HEPNEROVÁ, Denisa. Analýza na téma: Směrnice EU 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a její dopady do právní úpravy v ČR. *Zemědělský svaz ČR* [online]. Praha, 2021, 59 s. [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: [https://www.zscr.cz/media/upload/1650366277\\_analyza-ospzv-aso-cr-2021.pdf](https://www.zscr.cz/media/upload/1650366277_analyza-ospzv-aso-cr-2021.pdf).
39. HOSENSEIDLOVÁ, Petra. EK vede s Českem řízení kvůli dvěma směrnicím, hrozí pokuta a penále. *ČT24* [online]. 2023. [cit. 2024-02-02]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/svet/ek-vede-s-ceskem-rizeni-kvuli-dvema-smernicim-hrozi-pokuta-a-penale-3312>.
40. HRUBÁ, Kateřina, SENČÍK, Josef. BOZP při práci formou home office. *Bezpečnost a hygiena práce 3/2016* [online]. 2016. [cit. 2023-12-29]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/9163/bozp-pri-praci-formou-home-office>.
41. KOCHAN, Radim. Práce z domu a BOZP. *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2024-01-12]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/praca-z-domu-a-bozp>.
42. KRKOŠKA, David. Chystaná pravidla pro práci z domova jsou terčem kritiky, Jurečka připustil změnu novely. *ČT24* [online]. 2022 [cit. 2024-01-17]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/domaci/chystana-pravidla-pro-praci-z-domova-jsou-tercem-kritiky-jurecka-pripustil-zmenu-novely-15206>.
43. KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem* [online]. Warszawa: Infor, 2014, 179 s. [cit. 2024-01-14]. Dostupné z: [https://adwokatgb.pl/wp-content/uploads/2014/07/2014\\_kodeks\\_pracy.pdf](https://adwokatgb.pl/wp-content/uploads/2014/07/2014_kodeks_pracy.pdf).
44. Legislativní proces Sněmovního tisku 423/0. *psp.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=423>.
45. MÁLEK, Jakub. Co a kdy přinese do pracovního práva směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách? *EPRAVO.cz* [online]. 1.8.2022 [cit. 2023-03-

- 04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-a-kdy-prinese-do-pracovniho-prava-smernice-eu-o-transparentnich-a-predvidatelnych-pracovnich-podminkach-115072.html>.
46. Metodika řízení práce prováděné formou home office. *Mpsv.cz* [online]. 2017 [cit. 2022-07-12]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf).
47. Návrh senátního návrhu ústavního zákona senátorky Jitky Chalánkové a dalších senátorů, kterým se mění Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších ústavních zákonů, a ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů, senátní tisk č. 184. *senat.cz* [online]. [cit. 2024-01-11]. Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/historie?O=14&action=detail&value=5195>.
48. NEUGEBAUER, Tomáš. Homeworking, tedy nejen home office [online]. 2021 [cit. 2023-12-29]. Dostupné z: [https://bozppo-neu.cz/?page\\_id=1853](https://bozppo-neu.cz/?page_id=1853).
49. Ochrana dat při práci z domova. *Hjf.cz* [online]. 2020, 1.4.2020 [cit. 2024-01-04]. Dostupné z: [https://www.hjf.cz/clanek/ochrana-dat-pri-praci-z-domova\\_4](https://www.hjf.cz/clanek/ochrana-dat-pri-praci-z-domova_4).
50. POHORELÁ, Petra. Práce z domu (tzv. home office) - aké pre ňu platia pravidlá? *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2024-01-11]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozpz/praca-z-domu-home-office-pravidla>.
51. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. Sněmovní tisk č. 358/0, 30.4.1997, Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 MOP o domácí práci. *psp.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=358>.
52. Pozměňovací návrh č. 2817 poslankyně Jany Pastuchové, Lenky Dražilové, Andrey Babišové, Renáty Oulehlové, Aleše Juchelky, Igora Hendrycha a Jany Hanzlíkové k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. *psp.cz* [online]. 26.6.2023. [cit. 2023-11-17]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=423>.
53. Praca zdalna. *Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej* [online]. gov.pl [cit. 2024-01-23]. Dostupné z: <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna>.
54. Práce na dálku a jak ji upravuje zákoník práce. *Muj-Pravnik.cz* [online]. [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://muj-pravnik.cz/prace-na-dalku/>.
55. PROKOP, Daniel. Jak často se během pandemie využívá práce z domova?. *Život během pandemie* [online]. [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/home-office>.
56. PROUZA, Tomáš. Náhrada nákladů za home office bude věcí dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. *Hospodářská komora České republiky* [online]. 2023. [cit. 2024-01-19]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/news/home-office-nabizi-93-firem/>.
57. Ratifications of C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177). *International Labour Organization* [online]. [cit. 2023-10-15]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322).
58. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob. *EUR-Lex* [online]. 26.4.2017 [cit. 2023-06-

- 18]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>.
59. SENEŠI, Norbert. Domácka práca a telepráca – nové pravidlá od 1. marca 2021. *Podnikajte.sk* [online]. 2021 [cit. 2024-01-11]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/domacka-praca-a-telepraca>.
60. Shrnutí – Práce na dálku a zdravotní rizika v souvislosti s pandemií COVID-19: důkazy z praxe a politické důsledky. *Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci* [online], 13 s. [cit. 2024-01-04]. Dostupné z: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Telework\\_and\\_health\\_risks\\_CS.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Telework_and_health_risks_CS.pdf).
61. STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci. *Personální a sociálně právní kartotéka* [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2021. [cit. 2023-02-06]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/home-office-jako-novy-normal-uzavirani-dohod-se-zamestnanci>.
62. Úřad pro publikace Evropské Unie. Přímý účinek práva Unie. *Přehledy právních předpisů EU* [online]. [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=LEGISSUM:114547>.
63. Vláda schválila novelu zákoníku práce. Stanoví se pravidla pro home office, „dohodáři“ budou mít nárok na dovolenou, tisková zpráva. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2023 [cit. 2024-01-17]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ\\_novela\\_zakonik\\_prace\\_05042023.pdf/4586eb54-7b1c-2c8a-5edd-119ab41f4965](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_novela_zakonik_prace_05042023.pdf/4586eb54-7b1c-2c8a-5edd-119ab41f4965).
64. Working from home in the EU. *Eurostat* [online]. 20.6.2018 [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>.
65. Zasedání Národního shromáždění československého. Zpráva sociálně politického výboru o vládním návrh u zákona (tisk č. 1586), jímž se upravují pracovní a mzdové poměry domácí práce. Tisk č. 1968. *psp.cz* [online]. 1919. [cit. 2024-03-29]. Dostupné z: [https://www.psp.cz/eknih/1918ns/ps/tisky/t1968\\_01.htm](https://www.psp.cz/eknih/1918ns/ps/tisky/t1968_01.htm).

### 3. Seznam použitých právních předpisů

66. Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184 o domácí práci ze dne 4. června 1996.
67. Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie (Úřední věstník EU, C 326/47, 26. 10. 2012).
68. Listina základních práv Evropské unie (2016/C 202/02) (Úřední věstník EU, C 202/389, 7. 6. 2016).
69. Nařízení vlády č. 261 ze dne 24. 7. 1942, o domácí práci.
70. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.
71. Rámcová dohoda o práci na dálku uzavřená mezi ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP dne 16. července 2002 v Bruselu.
72. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.
73. 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.
74. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 177 o domácí práci ze dne 4. června 1996.

75. Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.
76. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 6. července 2010 – Atypické smlouvy, zabezpečení profesní dráhy a nové formy sociálního dialogu (2009/2220(INI)).
77. Ústavní dekret presidenta republiky ze dne 3. srpna 1944, č. 11 Úř. věst. čsl. o obnovení právního pořádku součástí československého právního řádu.
78. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).
79. Vyhláška č. 299/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023.
80. Vyhláška č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024.
81. Výnos ministerstva obchodu ze dne 16. 11. 1883 č. 26701.
82. Zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel).
83. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
84. Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon).
85. Zákon č. 252/2005 Sb., o inspekci práce.
86. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
87. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
88. Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
89. Zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce.
90. Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).
91. Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce.
92. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.
93. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
94. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

#### **4. Seznam použité judikatury**

95. Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 26. 10. 2021, sp. zn. 26 Co 141/2021.
96. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.
97. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.
98. Rozsudek Nejvyššího správního soud ze dne 28. 2. 2008, č. j. 5 Afs 68/2007-121.
99. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 4.12.1974. *Yvonne Van Duyn v. Home Office (41/74)*.
100. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004.

## 5. Seznam ostatních zdrojů

101. Doporučení pro ochranu osobních údajů a minimalizaci hrozeb a rizik při práci s výpočetní technikou, v mobilní komunikaci či na sítích při práci z domova. *Stanoviska a metodiky ÚOOÚ*. 3/2020.
102. DRBALOVÁ, Vladimíra, MÁLKOVÁ, Hana. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*, Praha: Unigrafie, srpen 2007, s. 32.
103. IX. Vypořádání připomínkového řízení. Zásadní připomínky k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. *ODok.cz* [online]. 28.12.2023. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/ALBSCNKNF6IA>.
104. Připomínky České národní banky k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 4. října 2022, č.j. 2022/093567/CNB/001. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.
105. Připomínky Hospodářské komory ČR k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022, č.j. 114/6000/2022. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.
106. Připomínky Jihočeského kraje č.j. KUJCK 111468/2022, ze dne 10. října 2022. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.
107. Připomínky Ministerstva dopravy k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 10. října 2022, č.j. MD-29967/2022-510/6. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.
108. Připomínky Ministerstva průmyslu a obchodu k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 10. října 2022, č.j. MPO 92150/22/11100/0100. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.
109. Připomínky Ministerstva vnitra k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022, č.j. MV-159411/LG-2022. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.
110. Připomínky Ministerstva zemědělství k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 3. října 2022, č.j. MZE-54082/2022-11192. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.
111. Připomínky Správy státních hmotných rezerv k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění

pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 10. října 2022, č.j. 17466/22 – SSHR. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.

112. Stanovisko Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022, č.j. ČMKOS-LR-153/2022/140/22. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.
113. Stanovisko Moravskoslezského kraje k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ze dne 11. října 2022, č.j. MSK 122112/2022. *ODok.cz* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCJ7DN4N6/>.



## Právní úprava práce na dálku

### Abstrakt

Dne 1. října 2023 nabyla účinnosti převážná část tzv. transpoziční novely zákoníku práce, která přinesla do českého právního řádu mnoho významných změn. Mezi nimi je také zakotvení nové právní úpravy práce na dálku, jejíž zákonná regulace byla doposud velmi strohá. Cílem této diplomové práce je analýza právní úpravy práce na dálku se zaměřením právě na transpoziční novelu. Tento rozbor má umožnit zhodnocení jak různých podob novely během její přípravy a legislativního procesu, tak také přijatá ustanovení zákoníku práce, jež se týkají práce na dálku.

V první části se diplomová práce věnuje vymezení práce na dálku jakožto jedné z atypických forem zaměstnání, kdy se zaměřuje na její definici, dále také na vztah k pojmům souvisejícím a historický vývoj. Poté se práce zabývá právní úpravou na úrovni mezinárodní i unijní, kdy právě uplynutí lhůty pro povinnou transpozici WLB směrnice bylo jedním z hlavních impulsů pro přijetí nové právní úpravy. V následujících kapitolách práce zpracovává také vnitrostátní úpravu. Nejdříve popisuje vztah práce na dálku k základním právům, která jsou zakotvena v Listině základních práv a svobod, poté se zaměřuje na zákoník práce ve znění před přijetím transpoziční novely.

Ústřední je kapitola třetí, která se věnuje transpoziční novele, kde podrobně rozebírá a analyzuje ustanovení týkající se práce na dálku, včetně jejich různých podob v průběhu procesu příprav. V neposlední řadě diplomová práce popisuje zahraniční právní úpravu. Pro komparaci byla vybrána Slovenská republika, jejíž právní řád rozlišuje mezi pravidelným a nahodilým výkonem práce na dálku, a dále úprava v polském zákoníku práce, který obsahuje inspirativní ustanovení týkající se pravidel BOZP při užívání tohoto institutu. V závěru diplomové práce jsou pak shrnuty jednotlivé poznatky získané podrobným rozbohem transpoziční novely a představeny jsou také úvahy *de lege ferenda*.

### Klíčová slova

práce na dálku, transpoziční novela, home office

# **Legal regulation of remote work**

## **Abstract**

On 1 October 2023, most of the so-called transposition amendment to the Labor Code came into force, which brought many significant changes to the Czech legal system. Among them is also the anchoring of the new legal regulation of remote work, the legal regulation of which has been very austere until now. The aim of this Diploma thesis is to analyse the legal regulation of remote work with a focus on the transposition amendment. This analysis is intended to enable the evaluation of both the various forms of the amendment during its preparation, as well as the final wording of the provisions in the Labor Code that relate to remote work.

In the first part, the Diploma thesis is devoted on definition of remote work as one of the atypical forms of employment, looking at its definition, as well as its relation to related concepts and its historical development. Furthermore, the thesis deals with the legal regulation at the international and EU level, when the expiry of the deadline for the mandatory transposition of the WLB directive was one of the main impulses for the adoption of the new legal regulation. In following chapters, the thesis also elaborates on national regulation. It first describes the relationship of remote work to the fundamental rights enshrined in the Chapter of Fundamental Rights and Freedoms, then focuses on the Labour Code as it stood before the adoption of the transposition amendment.

Central to this is Chapter Three, which deals with the transposition amendment, where it discusses and analyses in detail the provisions relating to telework, including their various forms during the drafting process. Last but not least, the thesis describes foreign legislation. For comparison, the Slovak Republic was chosen, whose legal system distinguishes between regular and occasional remote work, as well as the Polish Labor Code, which contains inspiring provisions concerning the rules of health and safety when using this institute. The thesis then concludes with a summary of the individual findings obtained from a detailed analysis of the transposition amendment and presents *de lege ferenda* considerations.

## **Keywords**

remote work, transposition amendment, home office