

# práce a mzda

Staženo 9. 5. 2021

Uživatel dokumentu: Anonym

E-mail uživatele dokumentu:

**Upozornění: Uživatel bere na sebe odpovědnost za nakládání s tímto článkem dle autorského zákona a trestněprávních předpisů. Uživatel je oprávněn tuto knihu užít pouze pro osobní potřebu. Není oprávněn ji rozmnožovat, rozšiřovat, upravovat, sdělovat veřejnosti, a jakýmkoliv způsobem zpřístupňovat třetím osobám.**

- [Benefity](#)
- [COVID-19](#)
- [Cestovní náhrady](#)

## 7. díl: Cestovní náhrady

Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office

29. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

**Ani v oblasti cestovních náhrad nedisponuje právní úprava žádnými odchylkami pro práci z domova. V praxi tak bude především relevantní, zda je domácí pracoviště (typicky bydliště) zaměstnance v obci místa výkonu práce. Pokud ano, pak místo výkonu práce zahrnuje jak pracoviště zaměstnavatele, tak domácí pracoviště, a právo na cestovní náhrady v souvislosti s prací z domova je tudíž vyloučeno.**

Pokud je domácí pracoviště zaměstnance mimo pravidelné pracoviště zaměstnance pro účely cestovních náhrad (§ 34a ZP, dále jen „**pravidelné pracoviště**“), i pak lze argumentovat, že právo na cestovní náhrady obecně nevzniká, protože nejde o žádný z případů, při němž přísluší dle ustanovení § 152 ZP cestovní náhrady. Smyslem a účelem poskytování cestovních náhrad je totiž **kompensace zvýšených výdajů** na straně zaměstnance spojených s výkonem práce mimo běžné místo výkonu práce či pravidelné pracoviště. Pokud zaměstnanec pracuje z domova, takové zvýšené výdaje (např. jízdní nebo na ubytování) mu nevznikají.

Pro vyloučení pochybností lze doporučit následující postup: pokud je předem dáno, které

dny bude práce konána z domova a které dny z pracoviště, pak by mělo být rovněž pravidelné pracoviště sjednáno tak, aby kopírovalo toto rozvržení. Pokud není jasně dáno, kdy bude zaměstnanec pracovat z domova a kdy z pracoviště zaměstnavatele, lze doporučit, aby **pravidelným pracovištěm byla obec, v níž je umístěno pracoviště zaměstnavatele** (zpravidla tedy jeho sídlo nebo pobočka).<sup>[20]</sup> V takovém případě totiž práce na pracovišti není spojena s právem na cestovní náhrady a při práci z domova, jak bylo výše uvedeno, nevznikají zvýšené výdaje, které by bylo třeba kompenzovat poskytováním cestovních náhrad.

Cestovní náhrady budou tedy při práci z domova příslušet zásadně až tehdy, kdy zaměstnanec **opustí jak pravidelné pracoviště, tak své domácí pracoviště**. Pokud bude tedy zaměstnanec kupříkladu vyslán na pracovní cestu, bude mít samozřejmě právo na cestovní náhrady shodně se zaměstnanci pracujícími na pracovišti zaměstnavatele.

Je však třeba upozornit, že pokud by byl zaměstnanec nečekaně, mimořádně či opakovaně povolán na pracoviště zaměstnavatele, ač měl v daném dni pracovat z domova, může mu vzniknout analogicky právo na cestovní náhrady podle ustanovení § 152 písm. c) ZP, tedy jako při **mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce** nebo pravidelného pracoviště. Jakkoli totiž v takovém případě zaměstnanec nekoná práci mimo rozvrh směn, jeho nečekané nebo opakované povolávání na pracoviště může být spojeno se zvýšenými výdaji (např. jízdami), které je nutno kompenzovat buď cestovními náhradami, nebo náhradou nákladů vzniklých při práci z domova (viz část šestá tohoto stanoviska).

Rovněž v oblasti cestovních náhrad se tak jeví nezbytným **legislativní řešení** spočívající v určení, v jakých případech má zaměstnanec pracující z domova právo na cestovní náhrady. Kromě výše uvedených případů je totiž v praxi rovněž mimo jiné sporné (a zákonem neřešené), zda má zaměstnanec pracující z domova ze zahraničí právo na cestovní náhrady při výkonu práce v zahraničí (§ 172 ZP). Protože práce z domova ze zahraničí je spojena též s dalšími otázkami (viz část druhá tohoto stanoviska), zaměstnavatelé by práci z domova ze zahraničí zásadně neměli povolovat. Zaměstnanci, který bude pracovat ze zahraničí v rozporu s tímto zákazem, pak právo na cestovní náhrady jednoduše nevznikne.

Na přípravě stanoviska se podíleli:

Mgr. Veronika Bočanová

JUDr. Markéta Cibulková, Ph.D.

Mgr. Ondřej Chlada

Mgr. Ladislava Jasanská

JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.

JUDr. Eva Procházková, Ph.D.

Mgr. Barbora Suchá

Mgr. Michal Vrajík

---

[\[20\]](#) I v tomto případě je samozřejmě možné postupovat i tak, že budou sjednána dvě pravidelná pracoviště. Pokud bude zaměstnanec pracovat z domova, bude pravidelné pracoviště v místě jeho bydliště, jinak v obci sídla zaměstnavatele.

#### Klíčová slova

- [home office](#)
- [cestovní náhrady](#)
- [COVID-19](#)

#### Související články

##### [1. díl: Nastavení home office](#)

28. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

##### [2. díl: Místo výkonu práce](#)

28. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

##### [3. díl: Pracovní doba](#)

28. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

##### [4. díl: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní úrazy a nemoci z povolání](#)

28. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

##### [5. díl: Rovné zacházení](#)

28. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

##### [6. díl: Náklady při práci z domova](#)

29. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

##### [8. díl: Monitorování při práci z domova](#)

29. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

## [9. díl: Další otázky k home office](#)

29. 4. 2021 [Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

Prozkoumejte téma

[Překážky v práci na straně zaměstnavatele při skončení pracovního poměru](#)

16. 7. 2019 — Aktualizace 11. 1. 2021

[Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele](#)

16. 7. 2019 — Aktualizace 7. 1. 2021

Související otázky

[Povinnost zaměstnance podrobit se testování na covid-19](#)

6. 4. 2021

[Kompenzační bonus](#)

17. 3. 2021

[Automobil zaměstnance pro pracovní cesty](#)

1. 3. 2021

Získejte přístup k veškerému obsahu portálů na 14 dní ZDARMA

- Přístup k placeným článkům
- Týdeník Podtrženo, sečteno
- Časové řezy předpisů
- Přístup k Otázky a odpovědi

[Chci přístup ZDARMA](#)

 Wolters Kluwer

© 2021 Wolters Kluwer ČR, a. s.,  
U nákladového nádraží 10,  
130 00 Praha 3

e-mail: [pam@wolterskluwer.cz](mailto:pam@wolterskluwer.cz)  
tel.: +420 246 040 457  
[www.praceamzda.cz](http://www.praceamzda.cz)