



Praktické příklady a řešení home office po roce nové normality - webinář

Termín konání: 19. 3. 2021, 9:00–12:00 hod.

Přednášející: JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.

Obsah webináře:

- Představení právní úpravy práce z domova a její limity pro využití v praxi.
- Zkušenosti s využíváním permanentního home office po roce praxe.
- Náklady a odpovědnost při práci z domova, organizace práce na dálku.
- Rozvrhování pracovní doby a způsoby evidence pracovní doby při home office.
- Nastavení pracovněprávní dokumentace – vzory dohod o home office, různé varianty.
- Překážky v práci a jejich specifika při práci z domova.
- Cestovní náhrady a podmínky jejich poskytování.
- Stravenky, stravenkový paušál a podmínky jejich poskytování při práci z domova.
- Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců na úseku BOZP, pracovní úrazy.
- Příklady a poučení ze soudní praxe.

Řešení modelových situací navržených účastníky webináře

Před březnem 2020 práci z domova využívalo cca 8% zaměstnanců, v současné době je to několik desítek procent.

Vláda ČR využívání práce z domova v souvislosti s pandemií COVID-19 nejdříve jen doporučovala, od 28. 10. 2020 je ale její využívání nařízeno pro všechny zaměstnance, kterým to charakter jejich práce umožňuje.

Aktuálně je povinné testování, které se zaměstnanců trvale v režimu práce na dálku netýká.

Práce z domova je upravena §317, ZP

§ 317

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší 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 pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek.

Řízená, neplnohodnotná práce na dálku, kdy si zaměstnanec sám nerozvrhuje pracovní dobu má dopad do uznání přesčasové práce a placené překážky v práci

U ostatních zaměstnanců, kteří si pracovní dobu rozvrhují sami, je placena jen překážka dle §192, ZP (nemoc nebo karanténa)

Místo výkonu práce na dálku

Je možné sjednat řízenou práci na dálku, kdy se použijí všechna pravidla týkající se pracovní doby.

Předmětem dohody musí být i místo výkonu práce vč. písemné změny pracovní smlouvy.

Při nedodržení písemné formy dohoda platí, ale hrozí pokuta Inspekce práce do výše 10 mil. Kč.

Je-li dohoda součástí pracovní smlouvy nelze ji jednostranně vypovědět.
Lze sjednat i více míst výkonu.

Při přesunu z místa práce na dálku na pravidelné pracoviště přísluší dle §210, ZP náhrady mzdy i cestovní náhrady.

§ 210

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Pravidla práce na dálku mohou být upravena ve vnitřním předpise. Předpis ale nesmí zaměstnanci ukládat žádné povinnosti.

Zvýšené náklady a jejich kompenzace

Na jaře 2020 započali diskuse o možném nároku na poskytování náhrady za zvýšené náklady. Práce z domova byla v té době chápána spíše jako benefit.
V současnosti je ale stav jiný. Forma práce na dálku se zásadně rozšířila.

Zaměstnavatel je povinen náhradu za zvýšené náklady spojené s výkonem práce na dálku poskytovat

- §2, ZP definuje závislou práci na náklady zaměstnavatel

§ 2

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

- §151, ZP ukládá povinnost kompenzace výdajů

§ 151

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v této části.

- §346c ZP znemožňuje zaměstnanci vzdát se práva na náhradu nákladů

§ 346c

Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

a dle §27 zákon o inspekci práce č. 251/2005 může být udělena pokuta až 200 000 Kč

§ 27

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku náhrad

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy⁶) nebo platu⁷) nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

Zaměstnavatel je povinen poskytovat náhradu za:

Energie – např. poměrem podlahové plochy domácí kanceláře z celkových nákladů
Konektivitu – pouze prokazatelně zvýšené náklady za kvalitnější internetové spojení
Úvodní vybavení domácí kanceláře – paušalizací

Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli poskytnout součinnost o zvýšené výdaje doložit Individuálně lze stanovit paušál, který nebude předmětem odvodů, na základě předložených dokladů.

Pokud zaměstnavatel kompenzuje náklady prokazané, náhrada pak není předmětem zdanění a odvodů.

Paušalizace dle Generálního finančního ředitelství kromě opotřebení zařízení není možná.

Pokud se ale na paušalizaci zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou, lze ji poskytnout a tato náhrada bude předmětem zdanění a odvodů.

S ohledem na relativně komplikované prokazování zejm. nákladů na energie a konektivitu lze doporučit náklady paušalizovat ve výši dohodnuté se zaměstnavatelem a danit.

Na druhou stranu ale je toto řešení v rozporu s definicí mzdy, která náleží výhradně za práci.

Příspěvek na stravování

Stravenky či stravenkový paušál jsou z principu rovnosti poskytovány i při práci na dálku. U zaměstnance uznatelné do 75,60 Kč, u zaměstnavatele bez omezení.

Závodní stravování je podmíněno spotřebou na pracovišti, jídlo nelze odnášet na home office.

BOZP

Zaměstnanci jsou oprávněni rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu max 12 hodin, s dodržováním přestávek na jídlo a oddech, bezpečnostních přestávek 5 – 10 min každé dvě hodiny, přestávky mezi směnami 11 hod a s nepřetržitým odpočinkem 35 hod během 7 dnů po sobě jdoucích.

Dle § 50 Nařízení vlády č. 361/2007 musí zaměstnavatel pro práci c PC nad 4hod denně mj. zajistit externí monitor i klávesnici k umístění na přiměřeně velkém stole umožňující proměnlivé uspořádání obrazovky, klávesnice a dalšího zařízení.

Judikát pro plnění při úrazu v rámci Home Office práce není. Důkazní břemeno má zaměstnanec.

Rozvržení pracovní doby

tzv. neplnohodnotný/ řízený–prac. dobu rozvrhuje z-tel

tzv. plnohodnotný(§317) –z-necsi sám rozvrhuje prac. dobu

pružné rozvržení –základní / volitelná prac. doba

tzv. hybridní–zčásti pracuje z domu a zčásti v kanceláři

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec nebo zaměstnavatel dle typů Home Office.

Za práci v úseku 22:00 – 6:00 hod a práci v sobotu a neděli náleží příplatky i při práci na dálku.

Dohody o práci na dálku

- Doporučené náležitosti
 - místo výkonu práce při HO (adresou bydliště z-nce),
 - prac.doba – ne/plnohodnotný, pružná prac. doba, hybridní...
 - dodržování BOZP
 - potřebné tech. Vybavení + ujednání o náhradách
 - pravidla způsobu zadávání práce (místo, čas a způsob předávání výsledků, kontroly a vykazování práce)
 - odměňování (hodinová/úkolová odměna)
 - sjednání pravidel pro výkon práce přes čas sjednat práci již s přihlédnutím k případné práci přesčas,
 - sjednání množství práce, které může být z-nci za určitou dobu přiděleno (lze-li v konkrétním případě kvantifikovat),

Sněmovní tisk 1167 navrhuující úpravu §317,ZP

<https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&T=1167>



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

Zapsala Šárka Vojtková, 19. března 2021