

PRÁVNÍ PROSTOR

ODBOBNÝ KONGRES

JUDr. Antonín Havlík, Ph.D

Zkušenosti s prací na dálku v proměnách času



Téma příspěvku

ZKUŠENOSTI S PRACÍ NA DÁLKU V PROMĚNÁCH ČASU

- JUDr. Antonín Havlík, Ph.D.
 - více než 20 let praxe jako metodik i praktik pracovního práva pro finanční korporaci
 - vedoucí pracovněprávní sekce UPP a člen kolegia expertů AKV
 - zprostředkovatel kolektivních sporů na seznamu MPSV
 - další odborné aktivity v pracovní oblasti

PRÁCE NA DÁLKU PŘED ROKEM A PO ROCE 2012

- Do roku 2012 – převažující charakter (dle zkušenosti z praxe)
 - Neformální aplikace
 - Pouze ve prospěch zaměstnance
 - Na základě tolerance zaměstnavatele
- Od roku 2012
 - Zakotveno úsporné ustanovení v zákoníku práce
 - Přepokládá se možnost sjednat práci na „jiném dohodnutém místě“

Vývoj souvisí i s vývojem technologií umožňující práci mimo technicky vybavené pracoviště

VÝVOJ PRÁCE NA DÁLKU PO ROCE 2012 - VŽITÝ POJEM HOME-OFFICE

- „Home-office“ jako pojem svého druhu
- Právní úprava ponechala široký prostor pro vývoje interpretací – i nejistoty
- Neformální řešení versus formální řešení v období 2012 až 2023 a ve specifickém období pandemie – cca 2020 až 2022
- Vývoj interpretace práce po dobu home-office a místa výkonu práce/pravidelného pracovitě sjednaného v pracovní smlouvě
- § 317 zákoníku práce (specifické rozvrhování pracovní doby) a jeho vývoj
- Diskuse o existenci „benefitního“ a „kompenzovaného“ home-office a další otázky nad nerealizovanou novelizací ZP

VÝVOJ PRÁCE NA DÁLKU V OBDOBÍ 2012 - 2023

VÝVOJ INTERPRETACÍ

- Posun v interpretaci § 317 zákoníku práce (rozvrhování pracovní doby)
- Formulování názorových pozic na možnost „benefitního“ a ne-benefitního home-office a kritéria pro rozlišení
- Jedno z řešení vztahu k sjednanému místu výkonu práce a pravidelnému pracovišti pro potřeby cestovních náhrad
 - Rozvolnění místa výkonu práce
 - Široké místo výkonu práce se specifikací pravidelného pracoviště ve sjednaném perimetru
 - Pravidelné pracoviště – jedno pravidelné pracoviště pro jednu pracovní směnu
 - Obecné nastavení + individuální dohody pro konkrétní směny
 - Dohody v pracovní smlouvě versus mimo pracovní smlouvu

PRÁCE NA DÁLKU V DOBĚ COVIDOVÉ PANDEMIE A PO NOVELE ZP 2023

- Home–office v období pandemie
- Home-office / práce na dálku po 1.10.2024 – změna praxe
 - Možnost zachovat dosavadní model nebo využít nový institut
 - Nový institut práce na dálku (písemnost, možnosti ukončení atd.)
 - Práce na dálku prolamuje sjednané místo výkonu práce a pravidelné pracoviště, aniž dochází k dosavadním důsledkům výkonu práce pravidelné
 - Diskuse o míře přesnosti sjednaného místa
 - Možnost sjednat původní režim § 317 zákoníku práce (specifické rozvrhování pracovní dobový zaměstnancem – ovšem v modifikované podobě), obecná tendence k aplikaci pravidel shodných s výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele

.

PRÁCE NA DÁLKU PO NOVELE ZP 2023

- Možnost dohodou vyloučit kompenzaci
- Kompenzace
- Prokázané náklady (cca jako doposud)
 - Nová paušální částka
 - V přesné výši odpovídající vazbě na daňové předpisy
 - Variovaná výše
 - Zahrnutí veškerých nákladů do paušální náhrady



AKTUÁLNÍ PRÁCE NA DÁLKU - SHRNUÍ

- Písemná dohoda
- Alternativní „nařízená“ práce na dálku pouze na základě opatření veřejné moci (podmínkou k práci způsobilé místo - zaměstnanec na výzvu informuje, zda takovým k výkonu práce způsobilým místem disponuje)
- Ukončení písemnou dohodou nebo výpovědí s 15denní (nebo odlišně sjednanou) výpovědní dobou
- Možnost sjednat „nevypověditelnost“ dohody o práci na dálku
- Možnost dohodou přenést rozvrhování pracovní doby na zaměstnance
 - se úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,
 - při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak,
 - se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit

AKTUÁLNÍ PRÁCE NA DÁLKU - SHRNUÍ

- Náhrada nákladů formou prokázaných nákladů nebo paušální částkou dle § 190a odst. 3 ZP
- Možnost sjednat, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší
- Paušální částka se poskytuje za započatou hodinu práce a její výši stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou
- Je-li zaměstnanci poskytována paušální částka, platí, že zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly
- Zaměstnanci, který pro zaměstnavatele koná práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, je možné poskytovat náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, jestliže s ním zaměstnavatel toto právo sjednal

DĚKUJI VÁM ZA POZORNOST

PRÁVNÍ PROSTOR

— ODBORNÝ KONGRES —

Děkujeme

kongrespravni prostor.cz