

Home office 2019 – Pravidla, rizika a legislativa

JUDr. Marilla Kokešová

Praha, 12. prosince 2018

Cíl semináře

- Cílem semináře je seznámit účastníky s hlavními rysy výkonu práce z domova a výkonu práce na dálku a s hlavními rizikovými oblastmi homeworkingu a teleworkingu a upozornit na základní úskalí související s tímto druhem výkonu práce.
- Zabývat se budeme také řešením problematiky home office v praxi s ohledem na nedostatečnou stávající právní úpravu a nejednotnost právních výkladů.
- GDPR: problematika zajištění ochrany dat a osobních údajů při výkonu práce na home office
- Jaké změny v oblasti pracovněprávních vztahů přináší r. 2019 a jak se na ně připravit.

Osnova přednášky

- Home office a teleworking, základní pojmové vymezení
- Home office – hlavní výhody a nevýhody
- Současná právní úprava výkonu práce z domova a výkonu práce na dálku
- Způsoby sjednání výkonu práce z domova
- Problematika home office a sjednaného místa výkonu práce
- Placení nákladů a náhrada nákladů na home office zaměstnavatelem
- Zajištění a používání techniky, nutného technického vybavení a pracovních prostředků při výkonu práce z domova a práce na dálku
- GDPR: nutnost zajistit ochranu dat a osobních údajů
- Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce z domova, práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu
- Home office a problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání
- Legislativní novinky: přijaté a připravované změny v oblasti pracovně právních vztahů pro r. 2019 a jak se na ně připravit

Přehled právní úpravy- prameny práva

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozd. předpisů, zejm.
novela **z.č. 206/2017 Sb.**

Zák.č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
Zák.č. 373/2011 Sb., o specif. zdrav. službách, ve znění pozdějších předpisů
Zák. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
Zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Nař. vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních
zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku
ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozd. předpisů

Nař. vlády č. 341/2017 Sb., o plat. poměrech zam. ve veř. službách a správě,
ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných
důležitých osobních překážek v práci

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

další související pracovněprávní předpisy

- *Aktuální legislativní změny:*

Zákon č. **206/2017 Sb., novela zákona o zaměstnanosti** (k agenturnímu zaměstnávání) - úč. od 29.7.2017, část od 1.10.2017

Změna minimální mzdy: Nařízení vlády č. 286/2017 Sb. (mění N.VI.567/2006)
od 1.1.2018 min. mzda 12.200,- Kč/měs. 73,20 Kč / 1 hod.
od 1.1.2019 min. mzda 13.350,- Kč/měs. 79,80 Kč /1 hod. (schv. vládou)
+ změny nejnižších úrovní zaručené mzdy

Urgentní /malá/ **novela NOZ** - zák. č. **460/2016 Sb.**, úč.30.12.2016
+ část od 28.2.2017 + část od 1.1.2018

Novela ZOK – zák. č. 458/2016 Sb., účinnost od 14.1.2017 (kodeterminace)

- *Připravované legislativní změny:*

Novela ZP (zrušení karenční doby) ST č. 109 (31.10.18 v PS návrh schválen)
+ ST 317 – dov. 5 týdnů

Novela ZP 2019 - vnější připomínkové řízení

Evropské nařízení **GDPR**

Zákon o zpracování osobních údajů – ST č. 138

+ Změnový zákon v souvislosti s přijetím GDPR – ST č. 139

Home office a teleworking

-základní pojmové vymezení

- Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců:
- Výkon práce z domova = *homeworking / homework* nebo *home office*
- Výkon práce na dálku = *teleworking / telework*
- Zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale na jiném *dohodnutém místě* mimo pracoviště zaměstnavatele
- podle *dohodnutých podmínek* vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele *sjednanou práci*
- v pracovní době, kterou *si rozvrhuje sám zaměstnanec*
- vždy pouze v rámci *pracovněprávního vztahu*

Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy:

- vznikající při výkonu **závislé práce** mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,
- kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce
- *Základní pracovněprávní vztahy* = **pracovní poměr**
a právní vztahy založené **dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr**
- Základní pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manžely nebo partnery (§ 318)
- zaměstnanec v dalším základním pracovním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny

Závislá práce

může být vykonávána

- výlučně v základním pracovně právním vztahu podle ZP,

- není-li upravena zvláštními právními předpisy (např. služební zákon, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

- jinak se jedná o *nelegální práci*

Základní pojmové znaky závislé práce

Závislá práce (§2 ZP)

Pojmové znaky:

- Vykonávána ve vztahu nadřazenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele

Důsledky:

- vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- *na náklady zaměstnavatele* a odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době
- na pracovišti zaměstnavatele *popřípadě na jiném dohodnutém místě*

- Výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztah je nelegální prací
- Za výkon nelegální práce uloží inspekce práce:
 - zaměstnavateli (právnícké osobě) pokutu ve výši až 10 000 000 Kč, nejméně 50 000 Kč (do 31.12.2014 250 000 Kč)
 - zaměstnanci ve výši až 100 000 Kč
- Z pohledu placení daní a odvodů pojistného je rozhodná skutečná povaha vztahu (závislá činnost)

Home office a teleworking

Vhodné profese

- **Ekonomické a obchodní:** poradce, účetní, právník, advokát, ekonom, analytik, fakturant, obchodní zástupce, marketingový pracovník, obchodní manažer, provozovatel e-shopu, administrativa
- **Technické:** projektant, konstruktér, designér, kreslič, architekt, odhadce, statik
- **Počítačové:** programátor, grafik, kodér, webdesignér, vývojář, konzultant, analytik, tester
- **Řemeslné:** kadeřník, kosmetička, opravář aut, svářeč
- **Ostatní:** dispečer, ekolog, skladatel, astrolog, personalista, pracovník neziskové společnosti, nakladatel, copywriter, novinář, překladatel, spisovatel, hudebník, scénárista, fotograf, návrhář

Home office

Hlavní výhody a nevýhody

Výhody:

- Flexibilní forma zaměstnávání
- Zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci výkon práce z domova
- Velká obliba práce z domova – vzrůstající trend
- Lepší propojení rodinného a osobního života s pracovním
- Efektivní hospodaření s volným časem
- Založena na důvěře a respektu
- Úspora nákladů pro zaměstnavatele
- Často jako forma **stále více žádaného benefitu**

Nevýhody:

- Vhodné jen pro určité profese
- Není vhodné pro každého - vyžaduje vůli a tvrdou disciplinu
- Mnohem vyšší nároky na komunikaci v týmu i na způsob organizace práce
- Nutné jasné stanovení úkolů a cílů a zajištění kontroly jejich plnění
- Vysoké nároky na technické zabezpečení, bezpečnostní rizika
- Zajištění přístupu k firemní síti
- Problematická **ochrana firemních dat a osobních údajů** – drahé bezpečnostní zajištění ochrany dat
- Problematická kontrola zaměstnance ze strany Z-tele – náročnější a dražší postupy
- **Problematické zajištění plnění požadavků na pracovní prostředí**
- **Problematické zajištění plnění povinností na úseku BOZP**

Home office

Psychologické a zdravotní aspekty

- Velmi žádaný způsob výkonu práce ze strany Z-nců
- Požadovaný a přínosný benefit –lepší využití volného času
X !!!
- Varovné psychologické studie pracovního lékařství
- Např. studie univerzity v Bedfordshiru (Deník *The Guardian*):
 - volná prac. doba, stálá v rámci celého dne, Z-nci “nevypnou“
 - „všudypřítomná“ práce, tendence neustále pracovat
 - neoddělení výkonu práce a osobního volna
 - neustálá kontrola pracovních e-mailů
 - sociální izolace - *možný důsledek:*
 - závažné zdravotní důsledky
 - velká psychická zátěž - odraz ve špatných stravovacích návycích, neschopnosti odpočinku a ve špatném spánku

Současná právní úprava

- Upraveno ZP jako *zvláštní povaha práce některých zaměstnanců* v § 317 ZP:
 - výkon práce Z-ncem mimo pracoviště Z-tele, na jiném *dohodnutém* místě
 - výkon *sjednané* práce podle *dohodnutých* podmínek
 - Z-nec si *sám rozvrhuje* pracovní dobu, tj. na Z-nce se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostožů ani přerušování práce při nepříznivých povětrnostních vlivech

- při jiných důležitých osobních překážkách v práci nepřísluší Z-nci náhrada mzdy nebo platu,
 - s výjimkami dle nař. vl. 590/2006 Sb.:
 - s výjimkou svatby, úmrtí příbuzného a přestěhování
- vždy přísluší náhrada mzdy/platu při dočasné pracovní neschopnosti
(nutno stanovit rozvržení prac. doby do směn)
- nepřísluší mzda /plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek

- Při *kombinovaném způsobu* nutno při práci na pracovišti dodržovat rozvržení pracovní doby stanovené Z-telem + povinná evidence prac. doby + ostatních údajů
- V plném rozsahu se uplatňuje úprava povinností k náhradě škody
- včetně povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy v důsledku pracovního úrazu, který Z-nci utrpěli doma při výkonu práce
- **nutno plnit všechny zák. povinnosti Z-tele**

- *Současná zákonná úprava velmi stručná a nedostatečná*
- nereflektuje ostatní podmínky
- Bližší podmínky a povinnosti *sjednat smlouvou, dohodou*
- Úprava *vnitřním předpisem* jen velmi okrajově
– vnitřní předpis nesmí Z-nci stanovit
vyšší rozsah a více povinností než stanoví ZP a související
předpisy
(nicotnost vnitřního předpisu)

Způsoby sjednání výkonu práce z domova/ mimo pracoviště zaměstnavatele

- Lze sjednat při vzniku pracovního poměru – přímo v pracovní smlouvě,
při založení vztahu mimo prac. poměr – přímo v DPP nebo DPČ
- také lze sjednat po vzniku pracovněprávního vztahu - jako změnu prac. smlouvy nebo DPP/DPČ
– dodatkem nebo samostatnou dohodou
- současná právní úprava to nevyklučuje
- smluvní volnost omezená pouze základními zásadami , příp.
zákonem + § 363 ZP

Základní zásady PPV

- Vyjadřují smysl a účel ZP, hranice smluvní volnosti a podpůrné aplikace obč. zák.
 - zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
 - uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
 - spravedlivé odměňování zaměstnance,
 - řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
 - rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Vznik pracovního poměru

- Pracovní poměr se zakládá **pracovní smlouvou** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, není-li stanoveno jinak
 - Nejčastější způsob vzniku PP
 - Volba – je předpokladem uzavření pracovní smlouvy, musí jí předcházet tam, kde tak stanoví zvláštní právní předpis, nebo stanovy sdružení podle zvláštního právního předpisu
 - Jmenování – pouze v případech stanovených ZP nebo zvl. pr. př.
 - PP vzniká dnem sjednaným v PS jako *den nástupu do práce*
 - v případě jmenování dnem uvedeným jako *den jmenování* na pracovní místo vedoucího Z-nce

Pracovní smlouva

Podstatné náležitosti pracovní smlouvy:

- **Druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
 - **Místo /místa výkonu práce**, ve kterých má být práce vykonávána
 - */pravidelné pracoviště/*
 - **Den nástupu do práce**
- Není-li v PS sjednáno *pravidelné pracoviště /pro účely cest.náhrad/*, je pravidelným pracovištěm *místo výkonu práce* sjednané v PS
- je-li místo výkonu práce sjednáno širěji než 1 obec
- považuje se za pravidelné pracoviště obec,
ve které nejčastěji začínají cesty Z-nce za účelem výkonu práce
(pozor na úpravu při kombinovaném způsobu+ pov. setkávání)

- Má-li být Z-ncem konána práce z domova, nutno uvést a upravit
 - Místo výkonu práce / pravidelné pracoviště v PS (mimo pracoviště Z-tele)
 - Z-nec si sám rozvrhuje PD

- +
- vhodné sjednat bližší podmínky
 - buď přímo v PS, nebo *v jiné smlouvě /dohodě*
 - případně odkazem na vnitřní předpis Z-tele
 - pozor na rozsah povinností ve vnitřním předpise – nicotnost

VZOR č. 1 Pracovní smlouva se sjednáním HO

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů *především zaměstnanci v pracovním poměru*
- Zákon dovoluje i výkon (závislé) práce *mimo pracovní poměr*
= **Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti**
- V dohodách o pracích mimo pracovní poměr *není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu*
- Lze sjednat (často se předpokládá – zejména u DPP) výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele
- Flexibilita pracovního vztahu
- Kratší pracovní úvazky
- Lze uzavírat opakovaně, více dohod současně (pozor – s rozdílným druhem práce)
- Pozor na celkový rozsah práce u všech DPP v jednom kal. roce

• Na práci konanou na základě *dohod mimo pracovní poměr* se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru dle ZP, s těmito **výjimkami**

• Neuplatní se :

- *převedení na jinou práci a přeložení*
- dočasné přidělení
- odstupné
- *pracovní doba a doba odpočinku (tj. ze zákona se pracovní doba nerozvrhuje), výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin v průběhu 24 hodin po sobě jdoucích*
- *překážky v práci na straně zaměstnance*
- dovolená
- skončení pracovního poměru
- odměňování, s výjimkou minimální mzdy (nutno zachovat)
- cestovní náhrady

- U DPČ je možné sjednat nebo stanovit vnitřním předpisem právo na jiné důležité osobní překážky v práci a dovolenou, za podmínek dle ZP
- U DPČ i DPP lze sjednat právo na cestovní náhrady
- U DPČ i DPP musí být vždy dodržena úprava důležitých osobních překážek v práci (zejm. dočasná pracovní neschopnost, mateřská+rodičovská dovolená)

- Z-ncům pracujícím na základě DPP nebo DPČ přísluší náhrada odměny za dobu pracovní neschopnosti (jsou-li účastni nem.poj.)

-od 1.1.2014 za dobu prvních 14 dnů, první 3 dny karenční doba bez náhrady odměny (*+ zrušení karenční doby*)

- pro tyto účely Z-tel povinen u DPP a DPČ předem určit rozvržení týdenní pracovní doby do směn (fiktivní rozvržení)

- praktické je učinit tento pevný rozvrh týdenní pracovní doby součástí obsahu DPČ a DPP

Dohoda o provedení práce

- **Podstatné náležitosti:**

- V dohodě musí být uvedena *doba, na kterou se uzavírá* (KNZP)

- doba určitá / doba neurčitá

- + další

- výše sjednané odměny a podmínky pro její poskytování

- Z povahy věci by měla DPP obsahovat **další náležitosti:**

- Specifikaci sjednané práce (vymezení pracovního úkolu nebo určení druhu práce při opakujících se činnostech)

- předpokládaný rozsah práce, pokud rozsah nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu

- Pokud Z-nec účasten nemocenského pojištění (odm.+ 10 tis/m)

- Vhodné dohodnout rozvržení týdenní pracovní doby do směn

- Má-li být konána práce z domova, vhodné sjednat bližší podmínky výkonu práce
- buď přímo v DPP nebo v separátní smlouvě/dohodě

Viz vzor sjednání výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele:

VZOR č. 3 DPP se sjednáním HO

VZOR č. 5 Dodatek – Změna DPP se sjednáním HO

Dohoda o pracovní činnosti

•Podstatné náležitosti DPČ:

- nutno uvést sjednané práce
 - sjednaný rozsah pracovní doby (max. ½ stanovené týdenní PD)
 - dobu, na kterou se dohoda uzavírá – doba určitá / doba neurčitá
- + další
- výši sjednané odměny a podmínky pro její poskytování

Další náležitosti:

- Za zaměstnance činné na základě DPČ se provádí odvody nemocenského a důchodového pojištění a zdravotního pojištění (s výjimkou zaměstnání malého rozsahu pod 2.500,- Kč/měs)

- Nutno dohodnout pevné rozvržení týdenní PD do směn

- Má-li být konána práce z domova, vhodné sjednat bližší podmínky – buď přímo v DPČ nebo v separátní smlouvě/dohodě

Viz vzor sjednání výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele:

VZOR č. 2 DPČ se sjednáním HO

VZOR č. 4 Dodatek – Změna DPČ se sjednáním HO

Placení a náhrada nákladů home office

- Výkon práce Z-ncem na náklady Z-tele a jeho odpovědnost */důsledek závislé práce/*
- Bližší podmínky nutno sjednat (v dohodě , ve smlouvě)
- Úprava i vnitřním předpisem
- Možná paušalizace náhrad (? chybí právní úprava)
- **Nelze zcela náhrady vyloučit (a to ani dohodou)**

Technické vybavení a prac. prostředky

- Nutno sjednat bližší úpravu podmínek
- Úprava možná i vnitřním předpisem (při respektování zákona)
- Nutno vytvořit **uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky**
Z-telem (zákl. zásada)
- **Rovné zacházení** se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace
- Při využití vlastních výrob. a prac. prostředků nutný souhlas
Z-tele + náhrada nákladů + povinnost k náhradě škody

- Ochrana majetkových zájmů Z-tele: výr. a prac. prostředky Z-tele lze používat k osobní potřebě jen se souhlasem Z-tele
- Lze přiměřeným způsobem kontrolovat (ztížené možnosti HO)
- Problematické zajištění bezpečnosti počítačových programů, know how atd. (součinnost Z-nce)

Možnost setkávání s ostatními zaměstnanci

- Není zákonná úprava (byla připravována novelou ZP 2017 - NESCHVÁLENA)
- Nutno zabránit sociální izolaci
- Odevzdávání splněných úkolů Z-ncem
- Kontrola plnění úkolů Z-telem
- Náročné na organizaci práce
- Kombinovaný způsob výkonu práce
- Problematika místa výkonu práce a pravidelného pracoviště

Problematika BOZP při výkonu práce z domova

- Nutno zajistit dodržování všech povinností BOZP Z-tele i Z-nce
 - Školení BOZP
 - Požadavky na podmínky pracoviště dle právních předpisů
 - Poskytování ochranných prac. prostředků, ochr. nápojů apod.
 - Zvýšená součinnost ze strany Z-nce (umožnit kontrolu „pracoviště“ Z-telem)
 - Pravidelné revize výr. prostředků (+ elektřina, plyn)
 - Bližší úprava smlouvou / dohodou (vnitřní předpis jen zákonné povinnosti)
- + u povinností BOZP se lze *odchýlit jen ve prospěch Z-nce !*
(§ 4a + § 363 ZP)

Pracovní úrazy a nemoci z povolání při HO

• Pracovní úraz – § 271k ZP

- Poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim
- při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 273,274)
 - pro plnění pracovních úkolů , nezávisle na jeho vůli
 - krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů
 - Pracovním úrazem *není úraz*, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět

• Nemoc z povolání – vznikají nepříznivým působením chem., fyzikálních, biol. nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání.

= též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chem. látek

- Nemoci uvedené ve zvláštním seznamu:

- **Nař. vl. č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání a podmínek za nichž vznikají**

Pracovní úrazy a nemoci z povolání při HO

- Zachována povinnost Z-tele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy v plném rozsahu
- Nemoci z povolání – dle zvláštního seznamu nemocí z pov.
+ závadné pracovní podmínky u Z-tele
- u home office zřejmě nenaplněny (profesní výjimky)
- Nutno plnit všechny požadované povinnosti při PÚ jako na pracovišti Z-tele
- Zvýšená součinnost ze strany Z-nce
- bližší podmínky nutno pečlivě upravit smlouvou /dohodou

Povinnosti Z- tele v případě pracovního úrazu (§105 ZP)

- Povinnost provést **neodkladné úkony**
 - zejména poskytnout první pomoc
 - provést **opatření k zabránění vzniku dalších škod** na zdraví či majetku
 - **zajistit místo úrazu**
 - **objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu**, za účasti:
 - zaměstnance (je-li to možné s ohledem na jeho zdravotní stav),
 - svědkůa dále za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast BOZP
 - neměnit bez vážných důvodů stav na místě úrazu
- Povinnost **ohlásit pracovní úraz bez zbytečného odkladu stanoveným orgánům a institucím** (stát. zast./PČR, zdrav. poj., insp. práce/ báňský úřad, pojišťovna)
 - zaslat jim záznam o úrazu

- Podstatně ztížené podmínky Z-tele pro plnění povinností při PÚ
- Nutná zvýšená součinnost ze strany Z-nce
- Nutná zásadní důvěra mezi stranami , zejm. ze strany Z-tele
- Bližší podmínky a konkrétní plnění povinností nutno pečlivě upravit smlouvou /dohodou
 - Včasné ohlášení
 - přivolání svědků
 - ošetření lékařem
 - nutná fotodokumentace
 - včasné zanesení do informačního systému

Zvýšená ochrana osobních údajů a nakládání s OÚ při HO

- Z-tel má postavení správce osobních údajů – zákazníků, klientů, dodavatelů, spolupracujících subjektů
- Musí dodržovat všechny povinnosti správce OÚ
- Jakékoliv zpracování OÚ, nakládání s OÚ musí být dokonale zabezpečeno před úniky dat
- Ochrana se vztahuje se na zcela nebo částečně automatizované zpracování osobních údajů i neautomatizované zpracování všech osobních údajů, které jsou obsaženy v evidenci nebo do ní mají být zařazeny
 - Automatizované zpracování – plné zpracování elektronickými prostředky
 - Neautomatizované zpracování – „papírová/ listinná“ podoba

- Pokud Z-nec vykonávající práci na HO v rámci plnění svých pracovních úkolů pro Z-tele zpracovává OÚ jiných osob (ostatních Z-nců, zákazníků, klientů, dodavatelů atd.)

NUTNO přijmout zásadní opatření:

- úprava vnitřních norem a procesů společnosti
- úprava dokumentů, úprava smluv a dohod s tímto Zncem
- školení zaměstnance,
- zajistit závazek mlčenlivosti Z-nce
- zajistit dokumentaci k záznamům o činnostech zpracování atd.
- zavedení odpovídajících technických a bezpečnostních opatření, např. technické zabezpečení přenosu dat, pseudonymizace, i / zejména v místě výkonu práce na HO
- přístupová oprávnění do vnitřních systémů Z-tele

A další

Další změny právních předpisů pro oblast pracovněprávních vztahů v r. 2018 a pro r. 2019

- Zvýšení minimální mzdy:

Nařízení vlády č. 286/2017 Sb. (mění N.VI.567/2006)

od 1.1.2018 min. mzda 12.200,- Kč/měs. 73,20 Kč / 1 hod.

+ změny nejnižších úrovní zaručené mzdy

+ od 1.1.2019 min. mzda 13.350,- Kč/měs. 79,80 Kč / 1 hod.

- Otcovská
- Dlouhodobé ošetřovné

2019:

- Návrh Novely ZP 2019 - vnější příp. řízení, hlavní změny:
 - sdílené pracovní místo, dovolená, doručování

Otcovská

- Zavedena novelou zák. o nemocenském pojištění (z.č. 187/2006 Sb.), zákonem č. 148/2017 Sb. , účinnost od 1.2.2018:
 - Dávka otcovské poporodní péče
 - Podmínky: účast na nem. pojištění, otec nebo převzetí dítěte mladšího než 7 let do péče, nutné rozhodnutí přísl. orgánu
 - Podpůrčí doba 1 týden
 - Výše otcovské 70% denního vyměřovacího základu
 - Nárok se uplatňuje na předepsaném tiskopise
- Současná změna ZP – doplnění § 192 odst. 1 – dávka otcovské poporodní péče
 - *dočasná pracovní neschopnost* – zákaz výpovědi, ochranná doba dle § 53 odst. 1 ZP

Dlouhodobé ošetřovné

- Změna zákona o nemocenském pojištění (z.č. 187/2006 Sb.), a dalších zákonů
 - provedena zákonem č. 310/2017 Sb.,
 - účinnost od 1. 6. 2018
- Podmínky vzniku nároku:
 - nezbytnost dlouhodobé péče
 - určený příbuzenský vztah k ošetřované osobě
 - délka účasti na pojištění
 - souhlas ošetřované osoby na předepsaném tiskopise (neplatí u nezletilých)

- vyloučení určitých osob z nároku
např. Z-nci na DPP, zam. malého rozsahu, odsouzení + zab.
detence, žáci a studenti v období šk. prázdnin,
vojáci, osoby pečující a osoby v evidenci
- podpůrná doba max. 90 kal. dnů
- výše 60% denního vyměř. Základu
- posuzování zdrav. stavu ošetřované osoby
- rozhodnutí o potřebě dl.péče – ošetřující lékař na
předepsaném tiskopise

- + Změna ZP :
 - doplnění § 192 odst. 1 – dlouhodobé ošetřovné
 - *dočasná pracovní neschopnost* – zákaz výpovědi, ochranná
doba dle § 53 odst. 1 písm. f) ZP
 - + nový § 191a: možný nesouhlas Z-tele s čerpáním
v případě vážných provozních důvodů

Připravované novely ZP

- **1)** Zrušení karenční doby
- Opakovaný pokus novely ZP
 - Novela ZP (zrušení karenční doby) - **ST č. 109**
 - 31.10. 2018 schváleno ve Sněmovně
- **2)** Změna určení výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení prac. neschopnosti prac. úrazy a nem. z povolání (v souvislosti se zvýš. min. mzdy se náhrady reálně snižují)
 - „zakonzervována“ výše podle stavu v době přiznání nároku
 - **Schváleno, zák. č. 181/2018 Sb.**, účinnost od 1.10.2018
- **3)** ST 317 – základní výměra dovolené 5 týdnů
- **4)** Novela ZP 2019 - vnější připomínkové řízení

Připravovaná novela ZP 2019

- Novela ZP 2019, navrhována účinnost od 1.7.2019
- Prozatím ve stavu vnějšího připomínkového řízení
 - není prozatím projednávána ve Sněmovně (nemá č. ST)
- Rozsahem i obsahem menší než koncepční novela ZP 2017
 - /ta nebyla přijata/
- Návrh obsahuje některé podstatné změny
- Neobsahuje však změny ve vztahu k HO
 - na rozdíl od návrhu konc. novely ZP 2017, která určité změny v oblasti HO navrhovala /nebyla přijata/

Hlavní změny dle návrhu novely ZP 2019

- Dočasné přidělování zaměstnance k jinému zaměstnavateli:
 - návrh zkrácení lhůty k dočasnému přidělení Z-nce k jinému Z-teli, ze stávajících 6 měsíců na 1 měsíc
 - upřesnění zákazu použití dočasného přidělení na agenturní zam. a agentury práce
(zákaz již existuje, jde pouze o upřesnění)
- Zcela nové znění § 111 ZP upravujícího institut minimální mzdy a § 112 ZP upravujícího institut zaručené mzdy
 - § 111: při stanovování minimální mzdy vycházet ze zaznamenaného skutečného vývoje průměrné hrubé mzdy tak, aby minimální mzda činila přibližně 50 % její aktuální výše.
 - § 112: Povinnost zachovat Zaručenou mzdu i u odměny z dohody, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle DPČ nebo DPP

- Výrazné změny týkající se dovolené:
 - zrušení dovolené za odpracované dny
 - nově dovolená založena na týdenní pracovní době Z-nce
 - právo na dovolenou vyjádřeno v hodinách
(+ čerpáno v hodinách)
- odpracovaná doba pro účely dovolené:
 - i doba, kdy Z-nec nekonal práci z důvodů důležitých osobních překážek v práci, až do výše 20násobku stanovené týdenní pracovní doby, pokud ve stejném kalendářním roce Z-nec odpracoval alespoň 12násobek této týdenní doby
- možnost převodu dovolené *v určitém rozsahu* do dalšího kalendářního roku

- Nový institut tzv. sdíleného pracovního místa
-nově vkládané ust. § 317a ZP
- Zásadní změny v oblasti doručování písemností zaměstnanci zaměstnavatelem (§ 334 a násl. ZP)
 - pokud nebude možné doručit Z-nci osobně na pracovišti, může Z-tel přistoupit k doručení písemnosti náhradním způsobem
 - nebo do vlastních rukou, kdekoliv bude Z-nec zastižen.
 - *Náhradní způsob*: doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu, kterou Z-nec písemně sdělí
 - + sjednocení podmínek doručování prostřednictvím poštovních služeb

- Změna výše částky jednorázového odškodnění pozůstalých při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

- Navrhuje se zvýšení jednorázového odškodnění každého z pozůstalých ze stávajících 240 tis. Kč na 340 tis. Kč

Závěrečné shrnutí

- V dnešním semináři se posluchači seznámili s výhodami homeworkingu.
- Zabývali jsme se rovněž hlavními rizikovými oblastmi homeworkingu a základním úskalím tohoto způsobu výkonu práce.
- Stávající právní úprava je stručná a nedostatečná, nutno bližší podmínky homeworkingu sjednat ve smlouvě/dohodě.
- Zaměstnavatel hradí náklady související s výkonem práce.
- Problematické zajištění splnění všech povinností, zejm. BOZP
- Od 5/2018 nutno dbát zvýšené ochrany osobních údajů dle GDPR, aplikačního a změnového zákona i/zejména při výkonu práce na HO - (přístupové údaje, nakládání s OÚ, zabezpečení na domácím pracovišti).

Děkuji za pozornost!

© 2018 JUDr. Marilla Kokešová, advokátka
mob.: 603 156 623
kokesovam@kokesova-advokat.cz

Tento seminář pořádá

Nakladatelství FORUM s.r.o., divize školení a vzdělávání

Střelničná 1861/8a, Praha 8

tel: +420 251 115 576

fax: +420 251 512 422

office@forum-media.cz

www.forum-media.cz