

LEGAL NEWS



Vážení klienti,

dovolte nám představit Vám nové vydání našich LEGAL NEWS, které se tentokrát věnují aktuálním otázkám pracovního práva. Naši odborníci pro Vás pod vedením advokátů Matěje Tkadlece a Eriky Novotné připravili souhrn důležitých témat a novinek včetně aktuální připravované legislativy, problematiky nelegální práce, švarcsystému, kontrol ze strany inspektorátu práce, nenárokovosti bonusů a mnoha dalších klíčových otázek, které mohou ovlivnit Vaše podnikání i zaměstnanecké vztahy. Věříme, že Vám tyto informace poskytnou cenné poznatky a pomohou předcházet případným právním rizikům.

Tým Glatzová & Co.

OBSAH

1. Změna definice nelegální práce a její důsledky	1
2. Švarcsystém	3
3. Kontrola inspektorátu práce a jak se na ni připravit	5
4. DPP a DPČ aktuálně	7
5. Co vše přináší flexibilní novela zákoníku práce?	10
6. (Letní) transpoziční novela 2024	14
7. Nová směrnice o transparentnosti odměňování	16
8. Elektronizace HR a její limity	19
9. Změny v doručování pracovněprávní dokumentace podle zákoníku práce .	20
10. Nenárokovost bonusů	22
11. Institut ručení dodavatele za mzdové nároky zaměstnanců subdovatele .	24
12. Z judikatury	25

1. Změna definice nelegální práce a její důsledky

Od 1. ledna 2024 nabyla účinnosti mj. novela zákona o zaměstnanosti a jednou z velmi podstatných změn, o které se však tolik nemluví, je změna definice nelegální práce. Jejím účelem je, aby pro inspektoráty práce bylo snadnější prokázat, že zaměstnavatel umožnil výkon nelegální práce. Navíc za takový přestupek může nově být zaměstnavateli udělena i přísnější sankce, konkrétně v podobě zákazu činnosti až na 2 roky. Jedná se tedy o zásah velmi zásadní, neboť zatímco pokuta, byť v jakékoli výši, je pro řadu podniků zvládnutelná, zákaz činnosti představuje v podstatě likvidační zásah pro většinu provozů. Změna definice nelegální práce je navíc odbornou veřejností velmi kritizována.

V praxi jsou dvěma nejčastějšími formami nelegální práce tzv. „švarcsystém“, kdy fyzické osoby vykonávají závislou práci jako OSVČ, a tzv. „černá práce“, kdy fyzické osoby vykonávají závislou práci mimo jakýkoliv právní vztah.

Nelegální práce byla podle § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti definována jako závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovní právní vztah a, zjednodušeně řečeno, práce vykonávaná cizincem bez povolení k zaměstnání (či obdobného povolení) nebo v rozporu s ním, případně bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky.

Ustálená judikatura pak v rámci aplikační praxe dovodila, že aby mohlo dojít k výkonu nelegální práce v podobě závislé práce konané mimo pracovní právní vztah, musí taková činnost vykazovat prvek soustavnosti. To dává perfektní smysl,

neboť sankcionovat někoho za to, že třeba na jeden jediný den využije práce jiné osoby, byť práce závislé a tuto činnost nijak neformalizuje, rozhodně není smyslem a účelem zákona.

Podle Ministerstva práce a sociálních věcí však byl tento znak velmi problematický, neboť pro kontrolní orgány bylo jeho prokázání obtížné, nejvíce pak v případě tzv. černé práce s ohledem na to, že zaměstnavatelé, kteří umožňují výkon nelegální práce, zpravidla takové „zaměstnance“ nijak neevidují a odměnu za takto vykonanou práci vyplácí v hotovosti. Neprokázání soustavnosti nelegální práce tak mělo být nejčastějším důvodem, proč i při podezření na spáchání přestupku nelegálního zaměstnávání často nedošlo k uložení žádné pokuty, resp. proč byla tato zrušena v soudním přezkumu. Tuto situaci se tedy zákonodárce rozhodl řešit změnou legislativy.

Nová definice se od té původní liší jen minimálně, obsahově je však změna významná. Nelegální práce je nyní definována jako práce, která má znaky závislé práce podle zákoníku práce a která je konána fyzickou osobou mimo pracovní právní vztah, kdy zákonodárce navíc dodal, že pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce.

A i když motivy zákonodárce mohou být správné (ochrana slabší strany a zlepšení vymahatelnosti práva), dotčený legislativní zásah již za pozitivní označit nelze. Jednak prosazením této změny došlo ke zneužití legislativního procesu, neboť v návaznosti na hlasy odborníků

byla tato změna vypuštěna, ale následně se do zákona o zaměstnanosti vrátila formou tzv. přílepku. Jednak jde tato změna do přímého rozporu s dlouhodobou judikaturou NSS a NS, pro které je soustavnost klíčovým znakem výkonu závislé práce, což, dovolíme si říct, je názor valné většiny odborníků v České republice.

Je otázka, jak se s touto změnou do budoucna popasují inspektoráty práce a hlavně soudy, ale s jistotou lze říct, že je pro kontrolní orgány od ledna výrazně jednodušší dojít k závěru, že se kontrovaný subjekt dopustil přestupku nelegálního zaměstnávání a uložit za něj pokutu. Vezmeme-li v potaz i zpřísnění trestů za tento přestupek, jsme názoru, že je téma švarcsystému aktuálnější než kdy dřív a klientům lze jen doporučit, aby provedli kontrolu své dokumentace a interních procesů a těmto rizikům se vyhnuli.

Petr Šuchma, koncipient
Petr.Suchma@glatzova.com

Matěj Tkadlec, advokát
Matej.Tkadlec@glatzova.com

2. Švarcsystém

V České republice je dlouhodobým problémem poměrně vysoká daňová a odvodová zátěž v pracovněprávních vztazích. Hlavně proto začali již v devadesátých letech podnikatelé hledat možnosti, jak tyto náklady snížit. Průkopníkem v této oblasti byl podnikatel Miroslav Švarc, který systémově se svými „zaměstnanci“ místo pracovních smluv uzavíral smlouvy obchodní povahy. Tyto osoby tak reálně vykonávaly závislou práci mimo pracovněprávní vztah. Takové obcházení zákona představuje nejčastější formu nelegální práce podle zákona o zaměstnanosti.

Výhody tzv. švarcsystému jsou tedy zřejmé. Jde především o snížení finanční, ale i administrativní zátěže především na straně zaměstnavatele. Ten totiž nemusí v takovém případě za své obchodní partnery odvádět žádné finanční prostředky státu a celková finanční zátěž je nižší i pro samotné poskytovatele práce. Další nespornou výhodou pro zaměstnavatele je absence ochranné ruky pracovního práva nad těmito osobami, protože se neuplatní např. úprava dovolené, výpovědních důvodů, ani další projevy ochranné funkce pracovního práva.

Jedná se však o obcházení zákona a inspektorát práce při kontrole může zaměstnavateli, který umožní výkon nelegální práce, uložit pokutu v rozmezí od 50.000 Kč do 10.000.000 Kč a od 1. ledna 2024 navíc i zákaz činnosti až na 2 roky. To však neznamená, že je celkově

zakázáno, aby společnost, která zaměstnává fyzické osoby, nemohla využívat i obchodní vztahy s OSVČ. Pouze takový smluvní vztah nesmí být pouze zastřením výkonu závislé práce ze strany těchto osob samostatně výdělečně činných.

Inspektorát práce proto při kontrole zkoumá právě to, zda OSVČ vykonává pro kontrolovaný subjekt práci, která znaky závislé práce má. Kontrolováno je zejména, zda:

- OSVČ vykonává práci ve vztahu podřízenosti ke kontrolovanému subjektu;
- OSVČ plní pravidelně udílené pokyny kontrolovaného subjektu;
- OSVČ vykonává práci pouze pro jeden subjekt a je na něm ekonomicky závislá;
- je OSVČ odměňována za zhotovené dílo/poskytnutou službu, nebo za čas strávený prací;
- je vztah dlouhodobý a práce je vykonávána soustavně;
- OSVČ využívá pracovní prostředky kontrolovaného subjektu a vykonává práci osobně;
- OSVČ vykonává práci pravidelně ve sjednané pracovní době v místě výkonu činnosti zaměstnavatele; nebo zda
- smlouva mezi oběma subjekty obsahuje instituty typické pro pracovněprávní vztah.

Pro rozhodnutí o tom, zda se o švarcsystém, a tedy o nelegální práci, jedná, přitom není zapotřebí naplnit veškeré tyto znaky. Kontrolní orgán je povinen hodnotit každý případ individuálně a důležitý je celkový charakter právního vztahu, který má kontrolovaný subjekt se živnostníkem. V případě, že kontrolovaný subjekt má vlastní zaměstnance a outsourcuje např. účetní či právní služby, daňové poradenství, úklid apod., případně si nechá zhotovit dílo v pravém smyslu slova (např. zrekonstruovat část svého sídla), o nelegální práci se jistě nejedná. V případě, kdy se bude jednat o dlouhodobější vztah, jehož výsledkem není jasně oddělitelné, definovatelné dílo nebo poskytnutá služba, bude situace složitější. To platí zejména v případech, kdy dokonce OSVČ příjemci práce poskytuje služby v podobě jeho kmenové činnosti.

Důležité je si v této souvislosti uvědomit, že není rozhodující formální nastavení smluvních vztahů s obchodními partnery, ale materiální povaha činnosti. Při případné kontrole sice samozřejmě pomůže, pokud je smluvní dokumentace alespoň tzv. „na oko“ správně nastavená, ale pokud k nelegálnímu zaměstnávání (švarcsystému) dochází fakticky, riziko postihu ze strany orgánů veřejné moci nelze anulovat.

Jak je přitom uvedeno výše, toto téma je nyní zase aktuální především proto, že zákonodárce stále zpřísňuje podmínky pro postihování tohoto přestupku a z kuloárů orgánů veřejné moci prosakují informace, že se danou problematikou budou inspektoráty aktivně zabývat.

Pokud má tedy jakýkoli podnik podezření na to, že právní vztahy s nezávislými kontraktory nejsou v rámci jeho činnosti nastaveny správně, lze jen doporučit provést revizi používané smluvní dokumentace a poradit se s odborníky o dalších způsobech, jak tuto problematiku řešit a předejít značným nepříjemnostem.

Petr Šuchma, koncipient
Petr.Suchma@glatzova.com

Matěj Tkadlec, advokát
Matej.Tkadlec@glatzova.com

3. Kontrola inspektorátu práce a jak se na ni připravit

Orientace v právních předpisech a z nich plynoucích povinností je pro většinu podnikatelů, kteří se chtějí soustředit na rozvoj svého byznysu, nespílitelným úkolem a také ztrátou času. Ještě náročnější je pak situace, kdy dojde na kontrolu plnění těchto povinností ze strany státu.

Samotná kontrola přitom nemusí být stresujícím procesem s nejistým výsledkem. Stačí nepodcenit přípravu a případně využít služeb profesionálů, kteří Vám v tomto procesu mohou být důležitou oporou. Především pak na kontrolu ze strany inspektorátu práce se dá povětšinou velmi dobře připravit, neboť zaměstnavatelé dopředu často vědí, na co se vybraný kontrolor zaměří.

Kontrolován může přitom být jakýkoliv zaměstnavatel a zda ke kontrole dojde nelze predikovat. Výběr kontrolovaných subjektů totiž probíhá náhodně na základě tzv. programu kontrolních akcí, nebo na základě podnětu např. ze strany nespokojeného bývalého zaměstnance. Nezáleží přitom na velikosti či zaměření podniku, ani na jiných parametrech jeho činnosti. V některých situacích sice lze kontrolu očekávat více než jindy (např. dojde-li na pracovišti k pracovnímu úrazu), nicméně je dobré být na kontrolu zkrátka připraven vždy a své procesy této eventualitě přizpůsobovat průběžně.

Obecně inspektoráty kontrolují zejména dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů upravujících práva a povinnosti zaměstnanců, včetně pravidel jejich odměňování, pracovní doby, bezpečnosti práce, ale i pravidel v souvislosti s ochranou oznamovatelů (whistleblowerů). Působnost inspektorátů je tak velmi široká a v rámci kontroly se inspektor může zaměřit na celou řadu oblastí.

Nápovědou v tomto ohledu často bude obsah oznámení o zahájení kontroly, tedy listiny, která je jedním z možných prvních kontrolních úkonů, jež je kontrolovanému doručována několik dní před zahájením kontroly. Je však důležité mít na paměti, že ke kontrole může dojít i bez tohoto oznámení, aby kontrolovaný subjekt nemohl účel a smysl kontroly dopředu zmařit – takto se postupuje např. při zkoumání tzv. švarcsystému. V takovém případě je kontrola zahájena předložením průkazu inspektora na místě kontroly, který přijde bohužel bez ohlášení.

Kontrolovaný je vždy oprávněn pro řádný průběh kontroly vybrat svého zástupce, s nímž bude inspektor jednat. Takovým zástupcem může být například statutární orgán nebo určený zaměstnanec. Lze taktéž doporučit přítomnost právního zástupce, který bude na řádný průběh kontroly dohlížet, pokud je to jen trochu možné.

V průběhu kontroly inspektor disponuje širokou paletou možných nástrojů – od možnosti vyžádat si relevantní dokumentaci, přes dotazování se zaměstnanců a nařizování prohlídek, až po možnost ukládat opatření k odstranění nedostatků při kontrole zjištěných. Výstupem kontroly bude vždy protokol o kontrole, který bude kontrolovanému zaslán do 30 dnů od provedení kontroly. Protokol obsahuje tzv. kontrolní zjištění, tedy nedostatky, které inspektor v rámci kontroly identifikoval a které vyžadují nápravu. Proti kontrolním zjištěním je přitom možné podat námitky a již v této fázi lze doporučit, aby kontrolovaný subjekt vždy oslovil své právní zástupce, pokud tak v ideálním případě neučinil už dřív.

Na základě proběhlé kontroly pak může inspektorát práce zahájit s kontrolovaným správní řízení, v jehož rámci může dojít k uložení správních sankcí (např. pokut za přestupky). V krajním případě může vše skončit až ve správním soudnictví, což je také krok, který by kontrolovaní zaměstnavatelé měli vždy důkladně zvážit. Není totiž vůbec výjimečné, že i když inspektorát pokutu vyměří, soudy následně vše překvalifikují a rozhodnou, že k žádnému protiprávnímu jednání nedošlo.

Ačkoliv není taková kontrola nikdy příjemná, kvalitní přípravou lze jakákoliv rizika neočekávaných zjištění a s tím spojených sankcí účinně minimalizovat.

Zejména lze doporučit pravidelný audit plnění pracovněprávních povinností a relevantní dokumentace, a taktéž proškolení zaměstnanců ohledně vhodného postupu v případě možné kontroly, zejména potenciálních dotazů inspektorů. Lze taktéž výrazně doporučit účast právního zástupce na celém procesu a obzvlášť na samotné kontrole. Zejména pokud bude kontrola oznámena předem, může účast právního zástupce na ní předejít řadě problémů. Závěrem je důležité připomenout, že i když je podstatné se k inspektorům vždy chovat slušně a s úctou, tak nejsou nikdy na straně kontrolovaného subjektu, a proto je vhodné skutečně odpovídat pouze na položené dotazy a předkládat pouze požadované dokumenty, nic zbytečně navíc.

Jaroslav Kopřiva, koncipient
Jaroslav.Kopriva@glatzova.com

Matěj Tkadlec, advokát
Matej.Tkadlec@glatzova.com

4. DPP a DPČ aktuálně

Jedním z důležitých témat loňské novely zákoníku práce byly změny v právní úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ). Novela obecně režim dohod zpřísnila a postavení „dohodářů“ v mnoha ohledech přiblížila zaměstnancům. V rámci konsolidačního balíčku pak byly zavedeny některé další změny a administrativní povinnosti. Netřeba zmiňovat, že tyto novinky nejsou ze strany zaměstnavatelů příliš vítány, přinášejí nejen vyšší náklady, ale též administrativní zátěž. Nová povinnost registrace DPP byla dokonce vyhodnocena jako největší letošní byrokratický nesmysl v anketě Absurdita roku[1].

Tyto související změny zavedené již v rámci konsolidačního balíčku a nyní modifikované v souvislosti s novelou zákona o investičních společnostech[2] korespondují s tím, co deklaruje MPSV ohledně účelu dohod, resp. zejména DPP. Ty mají být prostředkem příležitostného a doplňkového příjmu, nikoli sloužit jako jediný a pravidelný zdroj příjmu zaměstnanců. Cílem úprav je proto nepodporovat vykonávání činností na základě více DPP týmž zaměstnancem u více zaměstnavatelů.

Níže shrnujeme přijaté změny a upozorňujeme na některé otázky aktuální právní úpravy dohod po novele z loňského roku.

Od 1. července 2024 platí povinnost evidence všech DPP. Zaměstnavatelé budou mít povinnost:

- oznamovat datum nástupu do zaměstnání na DPP a skončení tohoto zaměstnání, včetně nepojištěných;
- každý měsíc sdělovat seznam všech zaměstnanců na DPP včetně výše jejich příjmu (všech zúčtovaných příjmů včetně příplatků, dovolené anebo naopak i nulového příjmu v daném měsíci);
- vždy do 20. dne následujícího měsíce, poprvé za měsíc červenec 2024 do 20. srpna 2024. případná sankce může činit až 20 000 Kč.

Novelou došlo ke zrušení dvou limitů pro DPP a kritizovaných pravidel pro souběh dohod. **Od 1. ledna 2025 se zavádí nové limity a režim tzv. oznámené dohody:**

- vyšší limit 25 % průměrné mzdy (předpoklad pro rok 2025 je 11 000 Kč) se zachovává pouze pro jednoho zaměstnavatele, který si jej „rezervuje“ u ČSSZ jako první[3];

[1] Anketa Absurdita roku je vyhlašována v rámci podnikatelských soutěží Firma roku a Živnostník roku. [Absurdita roku 2024! Podnikatelé budou muset registrovat dohody o provedení \(firmaroku.cz\)](https://www.firmaroku.cz/)

[2] Dne 7. června 2024 podepsal Prezident novelu zákona o investičních společnostech. V rámci legislativního procesu byly do návrhu zákona přidány pozměňovací návrhy, které reagují na některé ne příliš povedené změny prosazené vloni v rámci konsolidačního balíčku ve vztahu k dohodám. Sněmovní tisk č. 570; <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=570>.

[3] Rezervace se provádí buď po předchozím nahlášení nástupu zaměstnance nebo společně s nahlášením zaměstnance nebo nejpozději do 20. dne, který následuje po měsíci, od něhož chce zaměstnavatel rezervaci využívat. Rezervace platí vždy na celý měsíc, nemohou ji využít dva zaměstnavatelé v témže měsíci, i když se DPP časově nepřekrývají.

- DPP u ostatních zaměstnavatelů (tj. bez rezervace, mimo zvýhodněný režim oznámené dohody) spadnou pod režim účasti na pojištění platný pro ostatní pracovněprávní vztahy, kdy zaměstnání buď bude nebo nebude považováno za zaměstnání malého rozsahu podle výše sjednaného příjmu, a limit pro účast na nemocenském (a tedy i na zdravotním) pojištění se posuzuje v úhrnu s ostatními DPP i DPČ u jednoho zaměstnavatele (předpoklad pro rok 2025 je 4 500 Kč)

Co činí zpravidla problémy v praxi:

Rozvrhování pracovní doby u DPP/DPČ

I pro dohodáře platí od loňska povinnost písemně rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a seznámit jej s rozvrhem alespoň 3 dny předem. V dohodě lze sjednat i jinou dobu, z hlediska požadavku předvídatelnosti by však nemělo jít o dobu méně než 24 hodin. I s kratším předstihem se však lze se zaměstnancem na výkonu práce dohodnout.

Na DPP/DPČ se plně užijí pravidla pro nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu, přestávky v práci na jídlo a oddech, evidence pracovní doby a další.

Samorozvrhování pracovní doby lze u dohodářů stejně jako u zaměstnanců uplatnit jen při práci na dálku. Součástí flexinovely, na jejíž obsah upozornujeme v samostatném příspěvku, je možnost rozšíření i na případy práce na pracovišti zaměstnavatele, konečná podoba návrhu je však v tuto chvíli ještě otázkou.

Právo na dovolenou u DPP a DPČ od 1. ledna 2024

Právo na dovolenou od 1. ledna 2024 vzniká dohodářům automaticky při splnění zákonných podmínek. To platí i pro trvající dohody uzavřené před rokem 2024.

Podmínkou vzniku práva na dovolenou je nepřetržitý pracovněprávní vztah po dobu alespoň 28 kalendářních dní v daném roce a odpracování alespoň 80 hodin. Konkrétní počet hodin dovolené, na které dohodáři vznikne právo za daný rok, se odvíjí od (i) počtu odpracovaných celých násobků fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby během nepřetržitého trvání pracovněprávního vztahu (započítávají se i tzv. náhradní doby, jako je čerpání dovolené nebo některé překážky v práci) a (ii) výměry dovolené dohodáře (stanovený počet týdnů).

Čerpání dovolené tak může i u dohodáře vést ke vzniku další dovolené. U DPP se tak může stát, že dovolená bude ve výsledku poskytována z vyššího základu než je maximální limit 300 hodin za kalendářní rok. I když se do rozsahu práce u DPP nezapočítávají doby uvedené v § 348 odst. 1 zákoníku práce, neplatí to pro účely výpočtu dovolené.

Další oblasti

Změny v právní úpravě dohod se týkají mnoha dalších aspektů, ať jde o možnost uzavírání dohod elektronicky, informační povinnost, odměny a příplatky, aplikaci překážek v práci, přechod na jistější formu zaměstnání a další.

Na co tedy pamatovat?

- zvážit kdy a jakou dohodu použít, jak ji nastavit, na jakou dobu;
- upravit způsob rozvrhu práce, lhůty, evidenci odpracované pracovní doby;
- písemně zaměstnance informovat mj. i o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden (orientačně) a způsobu rozvržení pracovní doby;
- upravit podmínky práce na dálku, pokud dohodář pracuje z domova;
- nastavit způsob odměňování, pamatovat na příplatky (odměnu zatím nelze sjednat se zahrnutím příplatků), benefity i požadavek rovnosti;
- od 1. července 2024 plnit oznamovací povinnost, k 1. lednu 2025 dohodnout s dohodářem režim DPP (oznámená/neoznámená);
- pokud využívá firma kontraktory, vždy zvažovat rizika nelegální práce.

I přes nároky, které vychází ze zavedených změn, náklady i administrativu s nimi spojenou, mají stále dohody některé zásadní výhody, které pramení z jejich flexibility. Ta je dvojitá. Jednak co do možnosti skončení dohody bez důvodu v krátké výpovědní době, a jednak co do pracovní doby a jejího rozvrhu. Rozsah pracovní doby je u obou typů dohod dán totiž maximem, tím se liší od běžných úvazků, zaměstnavatel tak nemá povinnost práci na daný den, týden, měsíc či jiné období vůbec rozvrhnout. Je-li dohoda správně napsaná, je jakákoli informace o předpokládaném rozsahu pracovní doby pouze orientační. Práci dohodáře tak může zaměstnavatel využít, jen pokud ji skutečně právě potřebuje.

Erika Novotná, advokátka
Erika.Novotna@glatzova.com

5. Co vše přináší flexibilní novela zákoníku práce?

Nejvýraznějším letošním počinem Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) je bezesporu připravovaný návrh tzv. flexibilní novely zákoníku práce[1]. Ta si klade za cíl komplexněji reflektovat potřeby praxe. Novela prošla v květnu meziresortním připomínkovým řízením, nyní jsou připomínky vypořádávány a text novely finalizován. Dle časového plánu MPSV by novelu měla nejpozději v září projednat vláda. Návrh zatím počítá s účinností novely k 1. lednu 2025, již nyní se však hovoří o tom, že termín není reálný. Je tak pravděpodobné, že účinnost bude posunuta k 1. červenci 2025 nebo alespoň dělená.

Návrh se dotýká řady oblastí, a obsahuje cca 20 opatření. Z připomínkového řízení je zřejmé, že všeobecná shoda nepanuje na všechna témata a některá opatření mohou být ještě ve finálním návrhu novely modifikována. Co konkrétně novela obsahuje?

Větší flexibilita při skončení pracovního poměru

Ačkoli tak bylo mohutně medializováno, možnost výpovědi bez důvodu s odstupným na způsob „pay in lieu of notice“ novela neobsahuje. I když se MPSV do budoucna úvahám o zavedení tohoto nástroje nebrání, deklaruje, že je k této otázce potřeba přistupovat komplexně a nejdříve realizovat řadu podpůrných opatření. Ty by měly zahrnovat změny v činnosti úřadů práce mj. směrem k individualizovaným konzultacím s uchazeči, redesign podpory v nezaměstnanosti či zvýšení

participace na celoživotním vzdělávání. Jelikož se však jedná o ožehavé téma, je možné, že bude výpověď bez udání důvodu předmětem některého z poslaneckých pozměňovacích návrhů. Není tedy vyloučeno, že se do novely nakonec dostane.

Konkrétní navrhovaná opatření jsou tato:

- **Změna běhu výpovědní doby**, a to od doručení výpovědi, nikoli až od začátku následujícího měsíce tak, aby se skutečná výpovědní doba sjednotila. Dle aktuální úpravy se výpovědní doba různí podle toho, kdy je výpověď druhé straně předána. Pokud se tak stane počátkem měsíce, fakticky je výpovědní doba takřka tříměsíční. Se změnou nesouhlasí např. Ministerstvo vnitra, které argumentuje mj. menší administrativní náročností a zavedenými postupy mzdové agendy a plnění dalších povinností zaměstnavatele, končí-li pracovní poměr ke konci měsíce.
- **Sloučení výpovědních důvodů souvisejících se ztrátou zdravotní způsobilosti**. Novela zavádí jako jednotný výpovědní důvod dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance. Ten se použije bez ohledu na to, zda je příčinou pracovní či nepracovní úraz, nemoc z povolání či z obecných příčin. Příčina by byla určující pouze pro náhradu nemajetkové újmy kompenzované pojišťovnou, která nahradí 12měsíční odstupné. Odstupné by zůstalo pouze v případech skončení pracovního poměru z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti.

[1] [ODok Portál - VeKLEP - Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony](#)

- **Zkrácení výpovědní doby na 1 měsíc u výpovědních důvodů spojených s pochybením zaměstnance a při nesplňování požadavků zaměstnavatele a zákonných předpokladů.**
- **Prodloužení subjektivní a objektivní lhůty**, v níž může dát zaměstnavatel zaměstnanci **výpověď pro porušení povinností zaměstnance**, a to ze 2 na 3 měsíce a z 1 roku na 15 měsíců.
- **Přiznání práva na dovolenou zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru** v reakci na judikaturu Nejvyššího soudu ČR i Soudního dvora EU. V rámci připomínek je z více stran navrhováno upřesnění, že nárok zaměstnanci nepřísluší v rozsahu, v němž vznikl u jiného zaměstnavatele.

Flexibilita a garance místa pro rodiče

V této oblasti MPSV navrhuje:

- Podpořit dřívější návrat z rodičovské dovolené tím, že **do věku 2 let dítěte** by měl **zaměstnanec nárok na „stejnou židli“**, tj. stejnou pracovní pozici, nejen druh práce. Dnes platí garance pro návrat po mateřské dovolené, případně ve stejné délce u otce, pokud čerpá rodičovskou nebo otcovskou dovolenou. S návrhem souvisí návrh zákona o dětských skupinách, jehož cílem je adresovat některé požadavky rodičů na zajištění péče o děti.
- V rámci připomínek se pak objevují návrhy na zkrácení této doby na 1 rok, nebo naopak prodloužení na 3 roky, i na vypuštění tohoto opatření z novely pro nedůvodnou zátěž pro zaměstnavatele.

- Usnadnit zastupování zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené tím, že **počet opakování zástupů na dobu určitou nebude omezen**. Uplatní se pouze celkový limit 9 let pro pracovní poměr na dobu určitou. V rámci připomínek se objevují upozornění na některé nejasnosti navrhované úpravy, hlasy pro upuštění od tohoto opatření jsou však spíše ojedinělé.
- Umožnit **souběh rodičovské dovolené (mateřská zahrnuta nebude) a DPP/DPČ na stejný druh práce** u téhož zaměstnavatele, což dnes není možné. Návrhu je vyčítána jeho nekonceptčnost, panuje na něm nicméně politická shoda, lze tedy očekávat jeho prosazení.

Další změny

Z dalších změn přinášených novelou se jedná např. o následující:

- **Prodloužení zkušební doby až na 4 měsíce a 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců.** O této možnosti proběhne pravděpodobně s ohledem na podané připomínky ještě diskuze.
- **Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem i na pracovišti zaměstnavatele.** Navrhovaná podoba opatření je hojně připomínkována. Upravuje totiž povinnost zaměstnance předem zaměstnavatele s rozvrhnutím své pracovní doby seznámit, nevhodně zasahuje do úpravy této otázky u práce na dálku, a vyvolává otázky např. v souvislosti s pracovními úrazy. Lze tedy očekávat, že konkrétní podoba návrhu bude ještě předmětem úprav. Samorozvrhování pracovní doby je navíc nyní též řešeno v rámci transpoziční novely jako poslanecký pozměňovací návrh.

- **Možnost zkrácení nepřetržitého denního odpočinku** (až na 6 hod.) v případě mimořádných událostí a havarijních stavů. Zkrácený denní odpočinek pak musí být zaměstnanci nahrazen následující den.
- Rozšíření okruhu případů, ve kterých se bude moci zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout na **výplatě mzdy v jiné měně než v českých korunách**. Má jít zejména o zaměstnance, kteří mají úzkou vazbu na zahraničí. Řada institucí ve svých připomínkách upozorňuje na diskriminační charakter ustanovení a navrhuje, aby možnost výplaty mezd v cizí měně nebyla omezena na vybrané skupiny zaměstnanců. Ministerstvo vnitra dále např. spojuje požadavek i s potřebou dalších opatření v podobě možnosti placení daní či povinných odvodů v měně euro. Naopak silně proti se staví ČNB, která argumentuje obavou z oslabení měnové politiky, spontánní euroizace, přenosu kurzového rizika na zaměstnance i možného vytlačování korun z oběhu, a s tím spojenými možnými negativními důsledky pro hospodářský vývoj i finanční stabilitu země. ČNB též požaduje jednoznačně stanovit, že má být umožněna pouze výplata mzdy, nikoli její sjednání či stanovení v cizí měně. Návrh tak pravděpodobně zůstane v navrženém rozsahu.
- **Snahy o usnadnění doručování mzdového výměru prostřednictvím interních elektronických systémů zaměstnavatele a pracovních e-mailových adres zaměstnanců**. Návrh nicméně vedle možnosti stažení zaměstnancem vyžaduje potvrzení přijetí výměru ze strany zaměstnance datovou zprávou, v opačném případě nebude doručení účinné. Je proto hojně připomínkovan s cílem prosadit maximální flexibilitu v doručování.

Navrhováno je též vypuštění mzdových a platových výměrů z výčtu zvláštních písemností doručovaných způsobem stanovených v zákoníku práce.

- **Vyjasnit prokazování počtu členů odborové organizaci pro účely jejího působení u zaměstnavatele**. Návrh počítá s notářským osvědčením, vyvolává ale řadu otázek, které bude muset návrhvatel reflektovat.
- **Umožnění výkonu lehkých prací mladistvými od 14 let** i bez ukončeného základního vzdělání v době hlavních prázdnin. Opatření je poměrně kontroverzní, je tak předmětem mnoha připomínek zdůrazňujících zejména ochranu dětí.

Nicotnost doložek mlčenlivosti o výši mzdy a zveřejňování nástupní mzdy v inzerci

Nejedná se sice o témata zahrnutá do návrhu novely, nicméně jejich doplnění požaduje více stran. Snahou je přispět k transparentnosti a eliminaci nerovnosti v odměňování. Na toto téma se zaměřuje také loni přijatá směrnice[1], tlak je však na prosazení těchto opatření již nyní.

[1] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

ČR má jednu z nejvyšších úrovní genderové nerovnosti v odměňování (gender pay gap) v EU[1] a z důvodu nedostatečné transparentnosti odměňování a nedostatečného pokroku ve snižování gender pay gap je nám vytýkáno porušování mezinárodních závazků.[2]

Zakotvení možnosti zohlednění socioekonomických podmínek v jednotlivých regionech

V rámci připomínek se také objevují návrhy reflektovat rozhodnutí Ústavního soudu ve věci České pošty[3], ve kterém Ústavní soud potvrdil, že vnější sociální a ekonomické podmínky, jako jsou např. životní náklady v daném regionu, nemohou mít vliv na výši odměny zaměstnance, neboť nespádají pod kritéria pro srovnávání „stejně práce“ či „stejně mzdy“ dvou zaměstnanců. Aby tomu tak bylo, je potřeba toto kritérium zakotvit v zákoně.

Dá se tedy říci, že úpravy lze určitě očekávat v otázkách ukončování pracovního poměru. Na vhodnosti a potřebě navržených změn panuje poměrně značná shoda, konkrétní podoba příslušných ustanovení však určitě dozná ještě alespoň kosmetických změn. Mezi více diskutabilní témata pak bude patřit otázka větší jistoty pro rodiče malých dětí, jakož i řada dalších výše uvedených bodů novely. Zda se podaří prosadit o témata, která nejsou v tuto chvíli v návrhu obsažena, je otázkou. O podobě návrhu novely, v jaké bude předložena Poslanecké sněmovně, by mělo být jasno nejpozději počátkem září.

Erika Novotná, advokátka
Erika.Novotna@glatzova.com

[1] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

[2] Evropský sociální výbor ve svém rozhodnutí ve věci kolektivní stížnosti č. 128/2016 – University Women of Europe (UWE) proti České republice shledal, že v českém právním řádu není zajištěna transparentnost odměňování spočívající v poskytování informací o odměňování a možnosti srovnávat pracovní místa v soukromém sektoru, čímž došlo k porušení práva na spravedlivou odměnu za práci podle Evropské sociální charty a práva na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví.

[3] Usnesení Ústavního soudu pod spisovou značkou I. ÚS 2820/20 ze dne 31. 8. 2021 o ústavní stížnosti České pošty týkající se nerovného odměňování.

6. (Letní) transpoziční novela 2024

V Poslanecké sněmovně se nachází další novela zákoníku práce, s jejíž účinností se počítá k 1. srpnu 2024. Pokud má být tento ambiciózní plán dodržen, musí být publikována ve Sbírce zákonů do konce července. Novela projednávaná pod sněmovním tiskem č. 663[1] provádí transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, zahrnuje však i některá další opatření.

Novela primárně zavádí nový valorizační mechanismus minimální mzdy a řešení plurality odborů. Součástí návrhu je také úprava stávající právní regulace zaručené mzdy a zavedení zaručeného platu. Navíc návrh odstraňuje povinnost zaměstnavatelů vytvářet písemný rozvrh čerpání dovolené. V průběhu projednávání v Poslanecké sněmovně přibyl do návrhu novely návrh samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem i v případě práce na pracovišti zaměstnavatele.

Hlavní body navrhované právní úpravy

Minimální a zaručená mzda

- **Výpočet minimální mzdy:** Nový model výpočtu bude odvozen od průměrné hrubé měsíční mzdy a koeficientu stanoveném vládou. Důležité je, že Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) bude každoročně do 30. září oznámením ve Sbírce zákonů vyhlašovat výši minimální mzdy pro následující rok.
- **Zrušení zaručené mzdy:** Změny se týkají i zaručené mzdy, kde dojde k jejímu zrušení v soukromém sektoru a redukci počtu skupin prací ve veřejném sektoru z dvanácti na čtyři.

Kolektivní smlouvy

Novela upravuje pravidla pro uzavírání kolektivních smluv v situacích, kdy existuje více odborových organizací a má být reakcí na patové situace, kdy menší odborové organizace blokují kolektivní vyjednávání.

Zaměstnavatel bude moci uzavřít smlouvu s nejpočetnější odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, které nedosáhnou dohody o společném postupu. Jelikož bylo v minulosti prosté využití tzv. principu majority shledáno protiústavním, zavádí návrh sekundární kritérium reprezentativnosti spočívající v možnosti vyjádření přímé vůle zaměstnanci.

V nové právní úpravě kolektivních smluv tak zůstává povinnost zaměstnavatele jednat se všemi odborovými organizacemi. Nejsou-li ale organizace schopné dohodnout se během 30 dní, zaměstnavatel může uzavřít smlouvu s největší odborovou organizací; o tomto záměru musí informovat všechny zaměstnance, kteří mají právo do 30 dní vyjádřit písemný nesouhlas. Pokud většina zaměstnanců nesouhlas vyjádří, smlouva nemůže být uzavřena tímto způsobem.

Změny týkající se kolektivních smluv vyššího stupně

Kolektivní smlouvy vyššího stupně budou závazné i pro zaměstnavatele s deseti a více zaměstnanci, což je snížení oproti současné hranici dvaceti zaměstnanců.

Zrušení rozvrhu dovolené

Zaměstnavatelé již nebudou povinni vyhotovovat písemný rozvrh čerpání dovolené.

[1] Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony; <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=663>

Samorozvrhování směn zaměstnancem

Návrh zavádí možnost dohodnout se písemně se zaměstnancem, že si bude rozvrhovat pracovní dobu sám. Má jít o jednotnou úpravu pro všechny režimy, tj. jak pro pracovní poměr tak i pro dohody, uplatnitelnou pro výkon práce na pracovišti, z domova či v terénu. Taková dohoda by podobně jako v případě práce na dálku byla vypověditelná v 15denní výpovědní lhůtě.

Dohoda bude muset obsahovat řadu podmínek, jež bude potřeba pečlivě zvážit, a i navrhovaná úpravu bude v případě jejího schválení ještě předmětem interpretace, neboť vyvolává řadu otázku, ať v souvislosti s překážkami v práci, tak úpravou pracovní doby, jejího rozvrhu a evidence.

Návrh by nicméně mohl kompenzovat některé dopady transpoziční novely z roku 2023 na administraci dohod a vykazování pracovní doby.

Platnost loni uzavíraných dohod pro účely práce na dálky by pak měla být zachována až do konce roku 2025.

Erika Novotná, advokátka
Erika.Novotna@glatzova.com

7. Nová směrnice o transparentnosti odměňování

Evropská unie přijala směrnici, která ukládá nové povinnosti zaměstnavatelům ve vztahu k odměňování a poskytování informací o těchto odměnách. Na co se tedy během příštích dvou let připravit a co bude klíčové?

Transparentnost ve vztahu ke zaměstnancům a uchazečům

Každý uchazeč bude mít právo obdržet informace o základní odměně na jeho pozici, případně alespoň o jejím rozpětí a objektivních kritériích, dle kterých následně bude konkrétní hodnota stanovena. Tyto informace by měl zaměstnavatel poskytnout před pracovním pohovorem např. v inzerci. Inzerce by měla být genderově neutrální a nábor veden nediskriminačně.

Stejně tak i stávající zaměstnanci budou mít právo znát objektivní kritéria, která slouží k určení výše jejich odměny a také se seznámit s průměrnou výší odměny pracovníků na shodné pozici. Tato data budou muset být navíc rozdělena do dvou skupin podle pohlaví zaměstnanců. Zaměstnancům bude v návaznosti na to umožněno buďto osobně nebo prostřednictvím zástupců zaměstnanců žádat o vysvětlení nepřesných nebo neúplných údajů.

O všech těchto právech by měl být zaměstnanec informován, a to v ročních intervalech, nelze tedy informovat pouze např. při nástupu do zaměstnání a považovat tuto povinnost za splněnou.

Na členských státech záleží, zda vytvoří výjimku pro zaměstnavatele s počtem zaměstnanců nižším než 50 a jak široký bude okruh subjektů těchto povinností v České republice.

Jak informujeme v příspěvku k flexibilní novele zákoníku práce, snahy prosadit zveřejňování nástupní mzdy se objevují již nyní s poukazem na značnou nerovnost mezi odměňováním mužů a žen v ČR a absenci jakéhokoli posunu v této oblasti za poslední roky.

Transparentnost ve vztahu ke státu

Zaměstnavatel bude povinen shromažďovat data a vytvořit následujících 7 statistik:

- rozdíl v odměňování žen a mužů;
- rozdíl v odměňování mužů a žen v doplňkových nebo proměnných složkách;
- medián obou těchto rozdílů;
- podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;
- podíl žen a mužů v každém kvartilu odměňování a
- rozdíl v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pracovníků v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo proměnných složek.

Správnost všech těchto údajů následně potvrdí vedení zaměstnavatele po konzultaci se zástupci zaměstnanců, kteří mají právo seznámit se s metodikou výše zmíněných statistik.

Povinnost sdělovat tyto informace orgánu odpovědnému za shromažďování a uveřejňování údajů vzniká všem zaměstnavatelům se 100 a více zaměstnanci s tím, že členské státy budou moci tuto povinnost rozšířit i na zaměstnavatele s menším počtem zaměstnanců.

Velcí zaměstnavatelé (250 a více zaměstnanců) budou muset uveřejňovat tato data v ročních intervalech, u všech ostatních postačí informovat jednou za 3 roky, přičemž směrnice počítá s povinností shromažďování dat od 7. června 2026.

Společné posouzení odměňování

Pokud je hodnota rozdílu odměn žen a mužů na pozici se stejnou pracovní hodnotou (nejde tedy jen o označení dané pracovní pozice, do srovnání přichází jakákoliv pozice, která fakticky vykonává shodnou nebo velmi podobnou práci!) vyšší než 5 %, musí být tento rozdíl vysvětlen objektivními a genderově neutrálními skutečnostmi. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, nebo se mu tento rozdíl odůvodnit nepovede, má povinnost sjednat do 6 měsíců nápravu, tedy tento rozdíl odstranit, nebo alespoň snížit pod 5 %.

Nejsou-li učiněny tyto kroky, přichází na řadu společné posouzení odměňování, při kterém zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců společně rozeberou a zanalyzují důvody, které vedly k rozdílnému odměňování a společně najdou vhodná řešení. Toto společné posouzení musí být následně poskytnuto zaměstnancům, jejich zástupcům, a musí o něm být informován orgán pro monitorování. Na požádání musí být předloženo i Inspektorátu práce a orgánu pro rovné zacházení.

Jak se připravit a využít této příležitosti

Zaměstnavatele čeká několik nových výzev, s tím, že tou největší z hlediska práva bude určitě správné kategorizování pracovních pozic. Pokud se zaměstnavateli povede rozřadit jednotlivé pozice do kategorií se stejnou pracovní hodnotou a nebude spoléhat na jejich formální označení, umožní mu to jednodušší řešení nesrovnalostí v odměňování a minimalizuje riziko negativní odezvy, jak ze strany státu, tak ze strany zaměstnanců.

Implementace těchto pravidel bude bezesporu náročná, může ale zlepšit nejen výkonnost zaměstnanců, ale i náladu na pracovišti, která má dopad na celý pracovní proces. Ze zahraničí je vidět, že transparentnost odměňování pomáhá přilákat mladé talentované zaměstnance a zvýšit jejich retenci. Brzkou, ale zároveň postupnou implementací těchto pravidel může dozajista zaměstnavatel získat velkou výhodu na trhu práce, obzvláště v podmínkách dlouhodobě nízké nezaměstnanosti.

Eduard Miklenda, student
Eduard.Miklenda@glatzova.com

8. Elektronizace HR a její limity

V dnešní digitální éře se stále více aspektů firemního managementu přesouvá do online prostoru. Elektronizace lidských zdrojů (HR) není výjimkou a přináší celou řadu výhod. Nicméně elektronizace HR má stále své limity, na které je třeba brát ohled.

Elektronizace není jen o doručování písemností. Doručování v režimu zákoníku práce rozebíráme podrobněji v samostatném příspěvku.

Pracovní smlouva, DPČ, DPP nebo jejich změny anebo dohody o skončení, jsou-li uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat vyhotovení těchto dokumentů na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil. Zaměstnanec má právo písemně odstoupit, nejpozději však do 7 dnů ode doručení. To neplatí pro dohody o skončení pracovního poměru nebo pokud již zaměstnanec započal s plněním pracovních povinností.

Souhlas se zasláním dokumentů na e-mailovou adresu zaměstnance sice není nutný, je však potřeba vyžadovat, aby zaměstnavateli sdělil svou elektronickou adresu písemně.

Lze použít DocuSig, Acrobat Sign, Sofa SignPoint a podobné aplikace na pracovněprávní dokumenty, jako jsou dodatky ke smlouvám nebo dohody o skončení? Dá se říci, že podpisové aplikace lze využívat, ale je třeba si dát pozor na úroveň podpisů, rozlišovat o jaké dokumenty se jedná a zvážit rizika, zvláště pokud by se mělo jednat o podpisy nižší úrovně. Jinými slovy kvalifikovaným podpisem určitě nic nezkazíme. Podoby dokumentů lze i kombinovat, tedy podepsat elektronicky, zkonvertovat a nechat zaměstnance podepsat v listinné podobě.

Rovněž je nutné vyřešit otázku správy a archivace dokumentů, a to včetně všech souvisejících záležitostí v podobě obnovování certifikátů či využívání externích nástrojů atd.

Elektronizace HR procesů přináší značné výhody v oblasti efektivity, rychlosti a snadnosti správy dokumentů. Nicméně, její úspěšná implementace vyžaduje pečlivé zvážení právních a bezpečnostních aspektů. Pro více informací nebo právní poradenství v této oblasti se neváhejte obrátit na naši advokátní kancelář. Jsme připraveni Vám pomoci s implementací elektronických procesů a zajistit, aby vaše HR postupy byly efektivní a v souladu s právními normami.

Erika Novotná, advokátka
Erika.Novotna@glatzova.com

9. Změny v doručování pracovněprávní dokumentace podle zákoníku práce

Velká novela zákoníku práce účinná od 1. října 2023 v sobě zahrnuje novou úpravu doručování. Změna právní úpravy doručování spočívá zejména ve zúžení dokumentů, na která se speciální pravidla doručování aplikují. Dále došlo ke zrušení hierarchie jednotlivých způsobů pro doručování a k poměrně zásadní úpravě podmínek elektronického doručování. Výsledkem je tak pro zaměstnavatele přívětivější úprava doručování, která umožňuje elektronický styk se zaměstnanci.

Podle novely se speciální pravidla doručování nově vztahují pouze na výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době, odvolání či vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, další písemnosti související se skončením pracovního poměru a na mzdový výměr. To je velmi zásadní zúžení, když se dotčená pravidla např. nemusí dodržovat u sepisování či změn pracovních smluv a dohod o práci konané mimo pracovní poměr, a dokonce ani pro jejich skončení dohodou.

Pokud se hierarchizace týče, novela zavedla téměř úplnou ekvivalenci způsobů doručování, kdy pouze doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb může zaměstnavatel využít až poté, kdy nebylo možné zaměstnanci doručit osobně na pracovišti zaměstnavatele.

Všechny ostatní způsoby doručování jsou však nově rovnocenné. Těmito způsoby jsou doručení na pracovišti zaměstnavatele, předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen a doručení prostřednictvím datové schránky či sítě nebo služby elektronických komunikací.

V návaznosti na to byly upraveny i podmínky pro doručování prostřednictvím elektronických služeb, které je nyní realizovatelné, což před novelou v podstatě nebylo. Zaměstnavatel sice pořád musí opatřit zasílaný dokument uznávaným elektronickým podpisem, ale už není třeba, aby mu zaměstnanec doručení takové písemnosti následně aktivně potvrdil.

Zaměstnavatel musí mít pouze předchozí informovaný souhlas zaměstnance s elektronickým doručováním, který musí být obsažen v samostatném prohlášení (nesmí být součástí jiného dokumentu, třeba pracovní smlouvy) a musí v něm být uvedena elektronická adresa pro doručování, kterou nesmí mít v dispozici zaměstnavatel. Další podmínkou je, že zaměstnanec byl před udělením souhlasu písemně informován o podmínkách elektronického doručování. Jinými slovy jednorázové poučení a informovaný souhlas umožňují budoucí flexibilitu v doručování písemností podepsaných uznávaným elektronickým podpisem přes e-mail, což před novelou nebylo prakticky proveditelné.

Navíc shora uvedený souhlas se způsobem doručování není třeba pro doručení do datové schránky zaměstnance. Zde postačí, pokud zaměstnanec datovou schránkou disponuje a pokud v ní umožňuje příjem došlých zpráv také od jiných soukromoprávních subjektů. I tento způsob doručování tak do budoucna jistě nabere na významu, především proto, že i fyzické osoby používají soukromé datové schránky stále častěji.

Zaměstnavatelé by měli mít při využití elektronických způsobů doručování na paměti, že novela klade zvýšené nároky na zajištění dokumentace v podobě souhlasů zaměstnanců a poučení o tomto způsobu doručení. Lze proto doporučit, aby si souhlasy předem a v adekvátním znění obstarali, ideálně již při podepisování smluvní dokumentace při zahájení pracovněprávního vztahu. Uvedené platí o to víc, že i právní jednání se stále více posouvá do digitálního světa. I s ohledem na stále větší globalizaci bude do budoucna elektronická komunikace se zaměstnanci stále více žádoucí. Navíc touto možností doručení se zaměstnavatelé vyhnou mnohdy velmi složitému osobnímu nahánění zaměstnance.

Radek Štorkán, koncipient
Radek.Storkan@glatzova.com

Matěj Tkadlec, advokát
Matej.Tkadlec@glatzova.com

10. (Ne)nárokovost variabilních složek odměny zaměstnanců

Ačkoliv v samotném nastavení systému odměňování má zaměstnavatel poměrně rozsáhlý prostor pro uvážení, má tato oblast samozřejmě svá velmi striktní pravidla, jejichž nedodržování se může ve výsledku prodražit.

Judikatura českých soudů přitom ukazuje, že typickým problémovým bodem je rozlišování nárokových a nenárokových složek mzdy. Odlišná představa zaměstnance a zaměstnavatele o povaze některých složek mzdy může způsobit celou řadu nepříjemností, které nakonec velmi často vedou k soudnímu sporu. Nešťastná formulace i několika málo slov tak může zaměstnavatele ve výsledku stát i stovky tisíc či dokonce miliony korun na náhradách mzdy a soudních výdajích. Na co si tedy dát pozor?

Rozlišení tzv. nárokových a nenárokových složek mzdy je na první pohled v zásadě jednoduché. Nároková složka mzdy se vyznačuje existencí povinnosti zaměstnavatele tuto složku poskytnout, a to vždy, **když jsou splněna stanovená kritéria objektivní povahy**. Nárokovou složkou mzdy tak typicky jsou výkonnostní odměny či příplatky – např. za určitý počet uzavřených smluv, získaných nových zákazníků, vyrobených kusů zboží, apod. Klíčové přitom je, že zaměstnanci vznikne na nárokovou část mzdy právo již splněním stanovené podmínky, a to zcela nezávisle na následném rozhodnutí nebo schválení zaměstnavatelem. To přitom i v případě, pokud např. vnitřní předpis stanoví jako podmínku výplaty takové variabilní složky odměny právě její formální přiznání.

Naopak nenároková složka mzdy se zpravidla stává nárokovou právě až tehdy, kdy ji zaměstnavatel zaměstnanci přizná. Jde tedy často typově o odměny za zvýšené pracovní úsilí či mimořádné zásluhy, tedy **subjektivně pojatou složku mzdy závislou na úvaze zaměstnavatele**, jejímž smyslem je zaměstnance ocenit, či motivovat.

Podstatné je, že na charakter konkrétní složky mzdy nemá vliv její pojmenování zaměstnavatelem, ani bližší deklarace její povahy. Taková deklarace ve mzdovém předpisu, pracovní smlouvě, nebo mzdovém výměru sice může být podpurným argumentem pro určení povahy složky mzdy, **rozhodující ale bude vždy jen materiální hledisko**. Zjednodušeně řečeno tedy platí, že jakmile bude odměňovaná činnost jakkoli objektivně měřitelná, bude se jednat o nárokovou odměnu, pokud zaměstnanec dosáhne předem stanovených kritérií.

Soudy přitom judikovaly, že ani existence požadavku na rozhodnutí vedoucího zaměstnance (nebo jiné osoby určené zaměstnavatelem) v relevantním předpise nepovede k opačnému závěru. Takové rozhodnutí o odměně bude totiž považováno pouze za rozhodnutí deklaratorní, přičemž nárok na předmětnou část mzdy bude mít zaměstnanec i v takovém případě od okamžiku, kdy splnil stanovené podmínky. Pokud tedy zaměstnavatel chce svým zaměstnancům poskytnout motivační a fakultativní složku odměny, musí opravdu pečlivě nastavit podmínky jejího přiznání, aby omylem nevytvořil složku nárokovou.

Kromě toho je vždy v pracovněprávních vztazích nutné pamatovat na korektivní zásady rovnosti v odměňování. To znamená, že i nenárokové složky odměny, které má zaměstnavatel plně ve své diskreci, nesmí určité zaměstnance nedůvodně zvýhodňovat vůči zaměstnancům ostatním. To by v krajním případě mohlo vést k tomu, že by se zaměstnanci, kterým nebyla tato složka odměny přiznána, stejně jejího doplacení domohli, i když nebylo pochyb o tom, že šlo o nenárokový bonus.

Shora uvedené je jen velmi stručným shrnutím do problematiky odměňování zaměstnanců v rozsahu variabilních složek odměny. Již jen proto lze důrazně doporučit, že pokud se zaměstnavatel rozhodne zavést jakékoli bonusové schéma, měl by jeho správné nastavení a vyznění vždy konzultovat s odborníky.

Jaroslav Kopriva, koncipient
Jaroslav.Kopriva@glatzova.com

Matěj Tkadlec, advokát
Matej.Tkadlec@glatzova.com

11. Institut ručení dodavatele za mzdové nároky zaměstnanců subdodavatele

S účinností od 1. ledna 2024 bylo do zákoníku práce vtěleno nové ustanovení, které zavádí zvláštní úpravu ručení dodavatele za mzdové nároky jeho subdodavatele. Právní úprava ve snaze chránit zaměstnance, přenáší poměrně velké břemeno na podnikatele ve stavebnictví, kteří při své činnosti využívají subdodavatele. Zprvu nenápadné ustanovení však může mít značné a neočekávané dopady do majetkové sféry daného podnikatele, a proto je třeba mu věnovat zvláštní pozornost.

Podstatou nového institutu ručení je povinnost podnikatele zaplatit splatné mzdové nároky osobám, které nejsou jeho zaměstnanci, pokud tyto nároky za práci konanou v rámci plnění pro něj, neuspokojí jejich zaměstnavatel, který je subdodavatelem podnikatele. Vyplatí-li podnikatel za svého subdodavatele mzdy jeho zaměstnancům, musí mu subdodavatel tuto částku nahradit.

Předně je třeba říci, že povinnost ručení se nevztahuje na všechny osoby, které při své činnosti využívají subdodavatele. Tuto povinnost má pouze osoba, která je stavebním podnikatelem ve smyslu stavebního zákona a která provádí stavbu, změnu, nebo údržbu dokončené stavby anebo její odstraňování prostřednictvím subdodavatele. Zákoník práce tuto osobu označuje jako dodavatele.

Dodavatel podle zákona využívá subdodavatele i v případě, že při své činnosti užívá dočasně přidělené zaměstnance agentury práce. Jiní, než stavební podnikatelé tuto povinnost ručení podle zákoníku práce nemají.

Vznikne-li zde řetězec subdodavatelů, každý v rámci tohoto řetězce ručí za svého subdodavatele. Sám přitom může být dodavatelem a ve vztahu k jinému podnikateli subdodavatelem, za jehož mzdové nároky ručí. V rámci smluvního řetězce pak společně a nerozdílně se subdodavatelem ručí i dodavatel na nejvyšším stupni řetězce (generální dodavatel). Pro něj představuje rozvětřující se smluvní řetězec subdodavatelů opravdu velké riziko.

V případě, že subdodavatel nevyplatí svým zaměstnancům mzdu, plat nebo odměnu z dohody (mzdové nároky) v rozsahu, v jakém se podíleli na plnění pro dodavatele, ručí dodavatel za mzdové nároky, a to až do výše minimální mzdy. Pokud tedy zaměstnanci subdodavatele vyzvou dodavatele k úhradě svých neuhrazených, ale splatných mzdových nároků za práci, kterou konali v rámci plnění pro dodavatele, je dodavatel povinen tyto nároky uspokojit a mzdu jim vyplatit. Ze mzdových nároků provede rovněž zákonné odvody.

Tato povinnost vzniká dodavateli ze zákona. K její aktivaci však musí být k úhradě dlužných částek zaměstnanci vyzván. Zákoník práce obsahuje úplný výčet náležitostí této výzvy, kterou je třeba adresovat dodavateli v propadné lhůtě tří měsíců od uplynutí splatnosti mzdového nároku. Po uplynutí této lhůty se již na ručitele obrátit nelze. Je-li dodavatel řádně vyzván, má povinnost plnit zaměstnanci subdodavatele do 10 dnů od doručení výzvy a informovat subdodavatele (zaměstnavatele i další ručitele v řetězci) o vyplacených nárocích. Dodavatel má v takovém případě právo na náhradu toho, co za subdodavatele vyplatil zaměstnancům.

Pokud však dodavatel řádnou výzvu nevyslyší a zaměstnancovy nároky neuspokojí, vystavuje se kromě možnosti vymáhání této povinnosti i pokutě podle zákona o inspekci práce, a to až do výše 2.000.000 Kč.

Jelikož ručení vzniká bez přičinění dodavatele přímo ze zákona, dává zákon dodavateli možnost se ručení zprostit, a to splněním dvou podmínek. První podmínkou je, aby subdodavatel poskytl dodavateli při zahájení plnění prohlášení, že nemá nedoplatek na pojistném a penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na veřejném zdravotním pojištění.

Potvrzení nesmí být starší než 3 měsíce. Druhou podmínkou je, aby subdodavateli v období 12 měsíců předcházejících zahájení realizace plnění nebyla pravomocně uložena pokuta vyšší než 100.000 Kč za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Tuto skutečnost může subdodavatel dodavateli doložit potvrzením vydaným Státním úřadem inspekce práce, který ho subdodavateli vydá na základě žádosti.

Závěrem lze proto doporučit, aby si každý dodavatel příslušná potvrzení a prohlášení od subdodavatele vyžádal, a aby závazek subdodavatele potvrzení a prohlášení poskytnout byl přímo součástí smlouvy mezi dodavatelem a subdodavatelem. Jen tak lze zajistit, aby byl dodavatel ručení zproštěn a nemusel být ještě několik měsíců po ukončení sjednaného plnění v nejistotě, zdali bude vyzván k plnění. Tento nový institut má pak zásadní dopad i do právní oblasti M&A, neboť zejména při provádění podrobných due dilligence bude nově nutné zkoumat, zda při používání subdodavatelů ve stavebnictví byly splněny podmínky vyloučení povinnosti ručení či nikoli.

Radek Štorkán, koncipient
Radek.Storkan@glatzova.com

Matěj Tkadlec, advokát
Matej.Tkadlec@glatzova.com

12. Z pracovněprávní judikatury

K možnosti jednostranné změny pravidelného pracoviště

Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2608/2023 ze dne 23. ledna 2024

V tomto rozsudku se Nejvyšší soud zabýval institutem pravidelného pracoviště. Zákoník práce obsahuje flexibilní úpravu, co se týče místa výkonu práce. Místo výkonu práce může být vymezeno dosti široce. Aby však na zaměstnance nebyla přenesena povinnost hradit cestovní náklady je pro případ, že místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec zaveden institut pravidelného pracoviště. Za pravidelné pracoviště je považována obec, ze které nejčastěji začínají pracovní cesty. Jakmile je zaměstnanec vyslán mimo pravidelné pracoviště, musí zaměstnavatel hradit jeho cestovní náklady.

V souzeném případě měl zaměstnanec řidič autobusu sjednané místo výkonu práce Jihomoravský kraj. Již 5 let bylo jeho pravidelné pracoviště Břeclav. Z rozhodnutí zaměstnavatele byl zaměstnanec přesunut na linku začínající v jiné obci, Hodonín. Otázkou bylo, zda může zaměstnavatel takto pravidelné pracoviště jednostranně měnit, nebo zda je k tomu třeba dohoda o změně pracovní smlouvy. Nejvyšší soud dovodil, že **ke změně pravidelného pracoviště je potřeba dohody zaměstnance se zaměstnavatelem, zaměstnavatel toto pravidelné pracoviště nemůže jednostranně změnit.**

Tento závěr Nejvyšší soud odůvodnil zvýšenou ochranou zaměstnance.

Poznámka: Doporučujeme revizi zejména pracovních smluv s místem výkonu práce sjednaným širěji než jedna obec, popř. s alternativními místy výkonu práce, při homeofficu.

Nedostatek soft skills zaměstnance jako výpovědní důvod?

Rozsudek NS ČR ve věci 21 Cdo 3366/2022 ze dne 21. prosince 2023

Zákoník práce obsahuje úplný výčet důvodů, pro které může zaměstnavatel vypovědět zaměstnanci pracovní poměr. V předmětném rozhodnutí se posuzovala platnost výpovědi pro nedostatečné soft skills zaměstnance. Zaměstnanec nebyl schopen řádné komunikace s kolegy a jeho nadřízenými. Kolegy i nadřízené k tomu navíc pomlouval a urážel. Jakmile mu byly zadány pracovní úkoly nevykazoval ochotu je plnit. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že z tohoto důvodu je výpověď pracovního poměru zaměstnance možná, neboť mimo jiné zaměstnanec nesplňuje požadavky pro výkon sjednané práce.

Nabídková povinnost zaměstnavatele v případě odvolání vedoucího zaměstnance a vnitřní členění zaměstnavatele

Rozsudek NS ČR ve věci 21 Cdo 2532/2022 ze dne 26. října 2023

Vedoucí zaměstnance zákoník práce nechrání do takové míry jako běžné zaměstnance. Projevem této snížené ochrany je možnost zaměstnavatele jednostranného odvolání vedoucího zaměstnance z funkce. V momentě odvolání však pracovní poměr zaměstnance nezaniká. Zaměstnavatel má povinnost nabídnout vedoucímu zaměstnanci obdobnou volnou pozici odpovídající jeho kvalifikaci.

V souzeném případě byl odvolán vedoucí zaměstnanec na krajské pobočce Úřadu práce ČR. Na této pobočce však již nebylo volné místo odpovídající kvalifikaci vedoucího zaměstnance. Vznikla otázka, zda je tato nabídková povinnost teritoriálně omezena. Má zaměstnavatel také povinnost nabídnout vedoucímu zaměstnanci pozici na jiné pobočce? Nejvyšší soud dospěl k závěru, že zaměstnavatel tuto povinnost má.

Sice byl tento závěr přijat v rámci organizačního členění státu, není však důvodu, aby neplatil i pro osoby soukromého práva. Jakmile má tedy zaměstnavatel dvě pobočky v Praze a Brně a odvolá vedoucího zaměstnance v Praze a není v Praze již místo odpovídající jeho kvalifikaci, má povinnost nabídnout mu také pozici v Brně.

Řádné seznámení zaměstnance s předpisy ohledně bezpečnosti práce (BOZP)

Rozsudek NS ČR ve věci 21 Cdo 1276/2023 ze dne 30. dubna 2024

Zaměstnavatel obecně odpovídá za náhradu škody, která zaměstnanci vznikne v důsledku pracovního úrazu. Existují ale okolnosti, za kterých se může zaměstnavatel této povinnosti zprostit. Jedním z nich je situace, kdy zaměstnanec porušil vnitřní předpisy bezpečnosti práce (BOZP), s nimiž byl řádně seznámen a proškolen.

Předmětný rozsudek se zabývá otázkou, za jakých předpokladů platí, že byl zaměstnanec s předpisy BOZP řádně seznámen. Zaměstnanec v posuzovaném případě pracoval na výrobní lince baterií. Baterie se na této lince zasekla. Když se zaměstnanec pokusil linku ručně znovu nahodit, zasekla se mu tam ruka a muselo mu být amputováno několik prstů.

Zaměstnanec namítal, že s předpisy BOZP nebyl dostatečně seznámen, neboť tyto nepředpovídaly konkrétní situaci zaseknutí baterie. Nejvyšší soud však došel k závěru, že předpisy BOZP nemusí pokrývat každou konkrétní nebezpečnou situaci, která může na pracovišti nastat. Stačí, pokud obsahují instrukce, jak se mají zaměstnanci v obdobných situacích zachovat. V daném případě zaměstnavatel tuto povinnost splnil, když v rámci kampaně „Ruce pryč“, zaměstnance poučil, že při neobvyklých vlastnostech provozní linky nemají do ní ručně zasahovat.

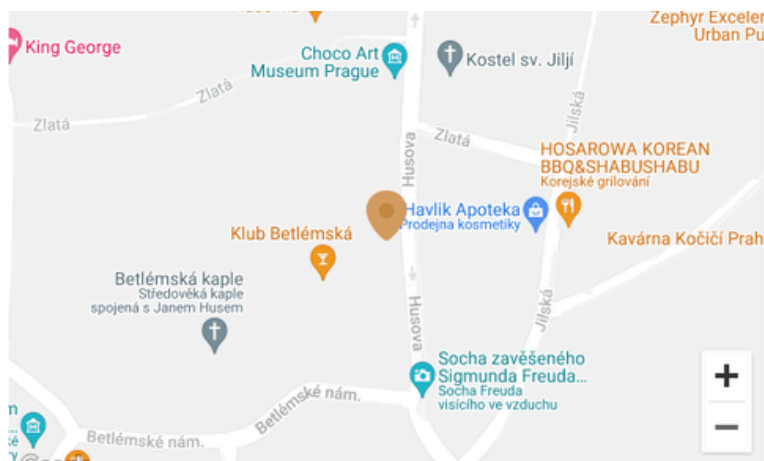
Jiří Machala, student
Jiri.Machala@glatzova.com

Erika Novotná, advokátka
Erika.Novotna@glatzova.com

Česká republika

Betlémský palác
Husova 240/5
110 00 Praha 1

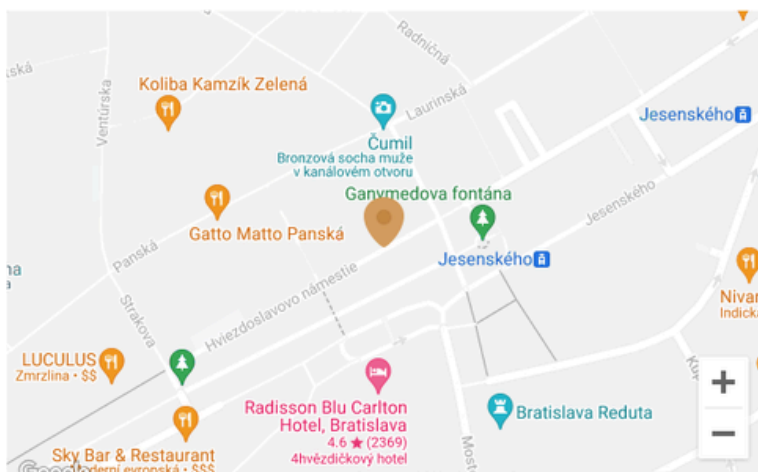
+420 224 401 440
office@glatzova.com



Slovensko

Hviezdoslavovo námestie 25
811 02 Bratislava 1

+421 232 335 333
office.sk@glatzova.com



<https://www.glatzova.com/>



<https://www.linkedin.com/company/1181660/>



<https://www.instagram.com/akglatzova/>