

Zákoník práce – novinky a úskalí z praxe (pro zaměstnance a zaměstnavatele)

Technická univerzita Liberec

15.04.2024

Veronika Nožičková (advokát VGD Legal s.r.o.)

Obsah

1. Zákoník práce v praxi – na co si dát pozor
2. Novela zákoníku práce – zásadní změny
3. Novinky v oblasti agenturního zaměstnávání
4. Plánované novinky v pracovním právu v roce 2024 – dohody o provedení práce
5. Plánované novinky v pracovním právu v roce 2025
6. Judikatura Nejvyššího soudu

Pracovněprávní vztahy

? Délka výkonu práce ?



- 40 hodin týdně (bez 30 minutové přestávky)
- 27 minut (průměrná doba dojíždění)
- 35 let

→ téměř polovina života a více než třetina dne

Pracovněprávní vztahy

Základní právní předpisy:


- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – regulace PP vztahů (zaměstnanec – zaměstnavatel)
- zákon č. 435/2005 Sb., o zaměstnanosti (cizinci, agenturní zaměstnávání, činnost ÚP atd.)
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- další zákony a prováděcí předpisy (BOZP, pracovní doba, atd.)

/

Zákoník práce v praxi – vznik pracovního poměru

Pracovněprávní vztah X pracovní poměr

- pracovní smlouva
- dohoda o provedení práce
- dohoda o pracovní činnosti

 písemná forma (X co když není uzavřeno písemně ?)

 Na co si dát **pozor při náboru / pohovoru:**

- osobní údaje (GDPR) – životopis
- „údaje bezprostředně související s uzavřením pracovní smlouvy“ X jiné informace („plánujete rodinu ?“, „Máte děti ?“, „Jste často nemocný ?“ „Jste věřící ?“)
- alternativní nabídka práce na IČO

Zákoník práce v praxi – nelegální zaměstnávání

Nelegální práci se rozumí: (§ 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti)

- a) **závislá** práce vykonávaná fyzickou osobou **mimo pracovněprávní vztah**
- b) práce vykonávaná cizincem v **rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení** se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou, bez některé z těchto karet
- c) práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu **bez platného oprávnění k pobytu** na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území ČR vyžadováno

? Závislá práce ?

Kontrolní činnost IP v roce 2023:

- 6 299 kontrol
- zjištěno 2 615 nelegálně pracujících osob
- uloženo 573 pokut v souhrnné výši 127 mil. Kč

6 |


Kontrolní činnost inspekce práce – nelegální práce

Souhrn kontrolních akcí v období 2018 - 2023 (nelegální práce)

Období	Kontroly zaměřené na nelegální práci	Počet osob zjištěných při nelegální práci	Celkový počet subjektů, u nichž bylo zjištěno umožnění výkonu nelegální práce	Počet kontrolovaných subjektů	Celková výše uložených pokut	Průměrná výše pokuty	Počet uložených pokut
2018	8 339	4 583	1 048	7 621	197 953 000 Kč	106 771 Kč	1 854
2019	8 160	4 342	1 035	7 494	237 635 000 Kč	150 593 Kč	1 578
2020	5 557	3 110	835	5 277	132 660 000 Kč	241 639 Kč	549
2021	5 222	3 295	735	4 945	283 137 000 Kč	168 936 Kč	1 676
2022	6 572	2 561	743	6 260	175 917 000 Kč	233 932 Kč	752
2023	6 299	2 615	—	—	127 000 000 Kč	221 640 Kč	573

- Za rok 2023 ještě není zpráva vyhotovena, údaje převzaty ze souhrnu předchozího roku v plánu kontrol na rok 2023 (údaje nejsou tak podrobné a nemusí být přesné).

Zákoník práce v praxi – vznik pracovního poměru

 Na co si dát pozor při uzavírání pracovní smlouvy (jako zaměstnanec)

- zkušební doba (max. délka + k čemu slouží)
- doba trvání pracovního poměru (doba určitá X neurčitá)
- místo výkonu práce
- pracovní cesty
- druh práce (X pracovní náplň)
- mzda sjednaná X mzda určená, variabilní složka mzdy
- souhlas s výkonem práce přesčas
- povinnosti + interní předpisy

?? Změny ??

Zákoník práce v praxi - ukončení pracovního poměru

Jednostranné právní
jednání



Zrušení PP ve zkušební
době

Okamžité zrušení PP

Výpověď

Dvoustranné právní
jednání



Dohoda o rozvázání PP





Ostatní způsoby





Uplynutí sjednané doby
trvání PP

Smrt zaměstnance






Zákoník práce v praxi – zrušení PP ve zkušební době

-  KDO ? Zaměstnavatel nebo zaměstnanec
-  KDY ? V průběhu sjednané zkušební doby (3 / 6 měsíců) – pozor na prodlužování
-  FORMA ? Písemná
-  DŮVOD ? Není nutné uvádět

-  Datum ukončení PP? V den doručení oznámení o ukončení PP (není-li uveden pozdější den)

-  Omezení ? Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance (prvních 14 dní) – zákaz zrušení PP

Zákoník práce v praxi – okamžité zrušení PP

-  KDO ? Zaměstnavatel nebo zaměstnanec
-  KDY ? Kdykoliv
-  FORMA ? Písemná
-  DŮVOD ? Pouze na základě důvodů stanovených zákoníkem práce
-  DATUM UKONČENÍ PP ? V den doručení okamžitého zrušení.

Okamžité zrušení PP iniciované zaměstnancem (důvody):

- i. na základě lékařského posudku **nemůže zaměstnanec dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví** a zaměstnavatel jej nepřeloží na vhodnou práci do 15 dnů od předložení lékařského posudku
 - ii. zaměstnavatel **nevypлатil zaměstnanci mzdu/plat** nebo náhradu nebo některou část mzdy/platu do 15 dnů ode dne splatnosti
- povinnost zaměstnavatele vyplatit odstupné ve výši 2násobku průměrného měsíčního výdělku

Zákoník práce v praxi – okamžité zrušení PP

Okamžité zrušení PP iniciované **zaměstnavatelem** (důvody):

- i. zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin:
 - a) k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo
 - b) spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců

- ii. zaměstnanec **porušil povinnost** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem**

„Zvláště hrubý způsob“

= takové jednání, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával

- alkohol
- neomluvená absence (5 dní)
- krádež, porušení zákazu vedlejší činnosti, „útok na majetek zaměstnavatele“

Zákoník práce v praxi – okamžité zrušení PP



Lhůta pro použitelnost hrubého porušení

- 2 měsíce – subjektivní (zaměstnavatel se dozvěděl)
- 1 rok – objektivní (datum, kdy se skutek stal)




Zákaz okamžitého zrušení


- těhotná zaměstnankyně,
- zaměstnankyně na mateřské dovolené
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené

Zákoník práce v praxi - výpověď z pracovního poměru

 KDO ? Zaměstnavatel nebo zaměstnanec

 KDY? Kdykoliv

 FORMA ? Písemná

 DŮVOD? Zaměstnanec: z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu
Zaměstnavatel: pouze na základě důvodů stanovených zákoníkem práce

 DATUM UKONČENÍ PP? Uplynutím výpovědní doby (2 měsíce)

 Pozor na zákaz výpovědi (definuje ZP)

Zákoník práce v praxi - výpověď z pracovního poměru

„Organizační důvody“

- a) zaměstnavatel nebo jeho část se **ruší**;
- b) zaměstnavatel nebo jeho část se **přemístuje**;
- c) zaměstnanec se stane **nadbytečným** vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu zaměstnavatele o změně činnosti (úkolů), strojů a zařízení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení produktivity práce (efektivnosti) nebo o zavedení jiných organizačních změn (restrukturalizace);



Odstupné – dle doby trvání pracovního poměru

- jednonásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, trval-li PP méně než 1 rok
- dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, trval-li PP alespoň 1 rok a méně než 2 roky
- trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, trval-li PP alespoň 2 roky



Omezení: důvod ad a) obecná omezení se neuplatňují
důvod ad b) omezení se neuplatňují S VÝJIMKOU těhotenství, mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené po dobu trvání mateřské dovolené



Definice nadbytečnosti

Zákoník práce v praxi - výpověď z pracovního poměru

„Zdravotní důvody“

- d) zaměstnanec **nesmí vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání** nebo z důvodu při ohrožení nemocí z povolání;
- e) jestliže zaměstnanec **ztratil dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci** vzhledem ke svému stavu zdraví



Odstupné: v případě důvodu ad d) – dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance



Omezení: platí obecná omezení



Možné problémy: důvod ad d) X důvod ad e) - neplatné ukončení PP

Zákoník práce v praxi - výpověď z pracovního poměru

„Kvalifikační důvody“

- f) **nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích a pokud jej zaměstnavatel v posledních 12 měsících písemně vyzval k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil, může být zaměstnanci z tohoto důvodu dána výpověď.**



Odstupné: žádné



Omezení: platí obecná omezení



Možné problémy: nutno rozlišovat mezi neuspokojivými pracovními výsledky a porušením povinností zaměstnance, neplatné ukončení PP

Zákoník práce v praxi - výpověď z pracovního poměru

„Porušení povinností“

g) na straně zaměstnance jsou důvody, pro které by zaměstnavatel mohl **okamžitě zrušit pracovní poměr**,

nebo porušil-li zaměstnanec **závažným způsobem** některou povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci („pracovní povinností“),

nebo v případě **soustavného, méně závažného porušování** povinností vyplývajících z PP vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, pokud byl zaměstnanec v posledních 6 měsících **písemně upozorněn** na možnost výpovědi



Odstupné: žádné



Omezení: obecná omezení se neuplatní v případě důvodu k okamžitému zrušení (porušení povinností hrubým způsobem), s VÝJIMKOU mateřské dovolené



Lhůta: 2 měsíce subjektivní, 1 rok objektivní



Možné problémy: nutno rozlišovat mezi závažným a méně závažným porušením- neplatné ukončení PP

Zákoník práce v praxi - intenzita porušení povinnosti

Méně závažné porušení

- podkladem pro výpověď za předpokladu splnění podmínky soustavnosti (alespoň 3) a předchozího písemného upozornění (ne starší 6 měsíců)

Závažné porušení


- podkladem pro výpověď bez dalšího
- může být řešeno upozorněním


Hrubé porušení

- podkladem pro okamžité zrušení PP bez dalšího
- může být použito pro výpověď

Zákoník práce v praxi – dohoda o ukončení PP


 KDO ? Zaměstnavatel a zaměstnanec

 KDY ? Kdykoliv

 FORMA ? Písemná

 DŮVOD ? Není nutné uvádět


 OMEZENÍ ? Žádné


 MOŽNÉ PROBLÉMY ?

- důsledek (ne)uvedení výpovědního důvodu (odstupné, podpora a evidence na Úřadu práce)
- neplatná dohoda /neplatné ukončení PP obecně


Zákoník práce v praxi – ukončení PP na dobu určitou

 KDO ? Nikdo (běh času)

 FORMA ? Žádné jednání ani dokument není třeba

 DATUM UKONČENÍ PP? Poslední den sjednané doby

 OMEZENÍ? Žádné

 MOŽNÉ PROBLÉMY? Zaměstnanec pokračuje s vědomím zaměstnavatele ve výkonu práce po sjednaném termínu – fikce PP na dobu neurčitou (prevence ?)

Novela zákoníku práce - 10/2023 a 01/2024

- transpozice work life balance směrnice
- dělená účinnost (první den druhého měsíce následujícího po vyhlášení ve sbírce zákonů (01.10.2023) a k 01.01.2024)
- zásadní změny v rozsahu povinného informování, DPP/DPČ, home office, elektronizace

Novela zákoníku práce - 10/2023 a 01/2024

Elektronicky lze uzavřít:

- pracovní smlouvu,
- DPČ,
- DPP
- jejich změny,
- dohodu o ukončení PP nebo DPP/DPČ

- povinnost zaměstnavatele zaslat na vlastní elektronickou adresu zaměstnance, **písemně** sdělenou pro tyto účely zaměstnancem (nesmí být v dispozici zaměstnavatele)
 - tzn. nemůže se jednat o pracovní e-mail
 - může jít např. o: soukromý e-mail zaměstnance, cloudové uložení zaměstnance nebo elektronická adresa zaměstnance v rámci komunikační aplikace

Novela zákoníku práce - 10/2023 a 01/2024

Možnost odstoupení od elektronicky uzavřené pracovní smlouvy

- **zaměstnanec** má možnost **písemně** odstoupit od uzavření smlouvy, nejpozději však do 7 dnů ode dne jejího doručení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance a pouze pokud nebylo započato s plněním
 - odstoupením se takové jednání ruší s účinky od počátku
 - odstoupit lze, i když zaměstnavatel vyhotovení zaměstnanci vůbec nezašle
- **nelze** odstoupit od dohody o ukončení PP, DPP, DPČ

Novela zákoníku práce - 10/2023 a 01/2024

Rozšíření povinnosti zaměstnavatele **písemně informovat do 7 dnů od vzniku PP** (původně do 1 měsíce) zaměstnance o:

- době trvání a podmínkách zkušební doby, byla-li sjednána,
- postupu při rozvazování pracovního poměru, a to včetně údaje o výpovědních dobách,
- poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance,
- stanovené týdenní pracovní době, rozvržení pracovní doby (vč. délky vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvržení), rozsah práce přesčas
- rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech,
- orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance.

Novela zákoníku práce - 10/2023 a 01/2024

- možnost **splnění odkazem** na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis
- povinnost **informovat písemně o změnách** (nejpozději v den účinnosti změny)
- v případě informování v **elektronické podobě** musí být informace zaměstnanci přístupná a zaměstnanec musí mít možnost ji uložit nebo vytisknout
- zaměstnavatel je **povinen doložit** obdržení informace zaměstnancem

Vztahuje se i na DPP a DPČ

+ povinnost informovat vyslané zaměstnance (§ 37a ZP)

Novela zákoníku práce - 10/2023 a 01/2024

Práce přesčas ve zdravotnictví

- s účinností od 01.10.2023 byla novelou zavedena další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví (s účinností od 01.01.2029 měla být tato oblast **zrušena**) - § 93a ZP
 - možnost sjednat (písemně) práci přesčas **nad celkový rozsah práce přesčas** - tzn. nad rámec 416 hod / KR (208 hod / 26 týdnů po sobě jdoucích (416 hod / 52 týdnů) přibylo dalších 416 hod. za KR (celkem 832 hod./KR)
 - vlna nevole zdravotníků – novela nebyla projednána s řediteli nemocnic, zdravotníci s tímto nesouhlasili, odmítali vykonávat práci přesčas
- s účinností od 28.12.2023 byla novelou zavedena změna délky pracovní doby pro zaměstnance pracujících ve zdravotnictví - § 83a ZP
 - délka pracovní doby může činit až **24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích** (pokud je to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo je to stanoveno vnitřním předpisem, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborové organizace a navíc musí být sjednáno v individuální dohodě se zaměstnancem)
 - upravena i **možnost zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu** (NOvT může být zkrácen za podmínky, že doba, o kterou byl zkrácen, bude poskytnuta s jiným NOvT tak, aby byl zaměstnanci poskytnut NOvT za období 4 týdnů v délce alespoň 140 hodin)
- s účinností od 01.01.2024 zrušen § 93a ZP (další dohodnutá práce přesčas)

Novela zákoníku práce - 10/2023 a 01/2024

Výkon práce na dálku – home office

- Nově upraveno v zákoníku práce (§ 317 ZP)
- možné jen na základě **písemné dohody** (zákon nestanoví náležitosti dohody o práci na dálku)
- při nevyhovění žádosti chráněného zaměstnance (těhotná, pečující o dítě mladší 9 let, pečující o osobu závislou na pomoci) o práci na dálku – povinnost zamítnutí žádosti **písemně odůvodnit**
- možnost **nařídit písemně**, jen pokud tak stanoví opatření orgánu veřejné moci, a to:
 - na nezbytně nutnou dobu,
 - pokud to povaha vykonávané práce umožňuje,
 - za podmínky, že toto místo výkonu práce na dálku je pro výkon práce způsobilé

?? Rozvržení pracovní doby ??

?? Přeshraniční homeoffice ??

?? Benefit ??

?? Náklady??

?? BOZP ??

28 |

Novela zákoníku práce - 10/2023 a 01/2024

Základní změny u dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti

- Povinnost **předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu** týdenní pracovní doby + seznámit s ním (nebo jeho změnou) zaměstnance nejpozději 3 dny předem (lze se dohodnout i na jiné době seznámení)
- nová náležitost DPP – sjednané práce (původně jen doba, na níž se DPP uzavírá)
- tzv. náhradní doby (např. dovolená, překážky v práci) se **nezapočítávají do limitu 300 hodin**, který se vztahuje k faktickému výkonu práce **ALE** pro účely odpracované doby pro účely dovolené se tyto náhradní doby započítávají dle stejných pravidel jako u PP
- nárok na **příplatky** (víkendy, svátky, noc atp.)
- nárok na **dovolenou** (od 1.1.2024)

Novela zákoníku práce - 10/2023 a 01/2024

Základní změny u dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti

- **Povinnost písemně odůvodnit výpověď DPP/DPČ (bez zbytečného odkladu)** - pokud o to zaměstnanec do 1 měsíce ode dne doručení výpovědi písemně požádá a pokud má za to, že dostal výpověď proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv na informace (dle § 77a, 77b ZP), rozvržení pracovní doby předem, odborný rozvoj, nebo proto že požádal o zaměstnání v pracovním poměru, úpravu pracovních podmínek (o kratší pracovní dobu, HO), čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené (nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval)
- **Písemná žádost o zaměstnání v PP** – po uplynutí 180 dní v předchozích 12 měsících trvání pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel je povinen poskytnout do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.

Novela zákoníku práce - 10/2023 a 01/2024

Chráněný zaměstnanec (§ 241 a § 241a - pečující o děti do 15 let (kratší PD) / 9 let věku (HO), těhotná, pečující o osobu v II., III. nebo IV. stupni závislosti) **může písemně požádat o:**

- kratší PD nebo jinou vhodnou úpravu PD (např. z pevného rozvrhování PD na pružné) – povinnost vyhovět (X ne pokud vážné provozní důvody)
 - tzn. postupné zkracování je „**nárokové**“ (např. z 40h na 20h)
 - v případě kratší PD je třeba uzavřít dodatek k PS
- obnovení nebo částečné obnovení původních pracovních podmínek – v případě žádosti o kratší PD
 - tzn. navyšování PD je „**nenárokové**“ (např. z 20h na 30h)
 - jiná vhodná úprava PD a její vrácení do původního stavu je **vždy „nárokové“** (např. z 20h na 40h)
- Home office
 - „**nenárokové**“
 - pokud vyhoví – nutno uzavřít dohodu o práci na dálku

Pokud zaměstnavatel žádostem nevyhoví, musí **písemně odůvodnit jejich zamítnutí** (bez zbytečného odkladu).

Novela ZP – doručování

Změna obecných ustanovení o doručování

➤ definován postup pro doručování:

- písemností na základě nichž dochází k ukončení pracovněprávního vztahu (s výjimkou dohody o rozvázání PP, DPP a DPČ),
 - dle důvodové zprávy se sem zahrnují i odstoupení od PS, odvolání výpovědi, a faktické úkony (tj. např. upozornění zaměstnance na možnost výpovědi (dle § 52 písm. g) ZP), výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků (dle § 52 písm. f) ZP), atd.)
- odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, a
- mzdového a platového výměru

Novela zákoníku práce - 10/2023 a 01/2024

Ručení za mzdy a platy

- uplatní se pouze ve **stavebnictví**
- dodavatel **ručí** za mzdy, platy a odměny z dohody zaměstnanců poddodavatele, a to v rozsahu, v jakém se podíleli na smluvním plnění pro dodavatele
- pokud více poddodavatelů ve smluvním řetězci → ručí s dodavatelem **společně a nerozdílně** též dodavatel na nejvyšším stupni smluvního řetězce
- o ručení je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance, případně odborovou organizaci
- **Jak to funguje?**
 - pokud zaměstnavatel (poddodavatel) nevyplatí svému zaměstnanci mzdu za práci, kterou konal pro dodavatele, může zaměstnanec do **3 měsíců** od uplynutí období splatnosti mzdy **písemně vyzvat ručitele** (dodavatele), aby mu vyplatil mzdu
 - ZP stanovuje náležitosti výzvy (např. identifikace zaměstnance a jeho zaměstnavatele, druh vykonávané práce, ...)
 - ručitel je povinen uhradit tuto mzdu nejpozději do **10 dnů od doručení výzvy** (současně informuje poddodavatele o výši částek, které jeho zaměstnancům vyplatil a o provedených srážkách)
 - pokud ručitel vyplatí mzdu zaměstnancům poddodavatele, má vůči poddodavateli **právo na náhradu plnění**, které za něj poskytl

Novela ZP – Ručení za mzdy, platy a odměny (§ 324a ZP)

➤ Kdy dodavatel neručí?

- za podmínky, že poddodavatel poskytne ručiteli **potvrzení**, že:
 - nemá **evidován nedoplatek** na pojistném a penále na soc. zab. a příspěvku na st. politiku zaměstnanosti a na veřejném zdravotním pojištění (ne starší než 3 měsíce),
 - poddodavateli **nebyla** v posledních 12 měsících předcházejících zahájení realizace smluvního plnění pro dodavatele **pravomocně uložena pokuta** vyšší než 100.000 Kč za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů

Změny v oblasti agenturního zaměstnávání

- účinnost od 01.01.2024
- oblast agenturního zaměstnávání přesunuta z Generálního ředitelství Úřadu práce na Ministerstvo práce a sociálních věcí
- **Změny na úseku podmínek vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání**
zejm. Bezdlužnost + kauce 1000 000 Kč.
- **Změny v sankcích**
 - nová sankce zákazu činnosti až na 2 roky pro fyzické i právnické osoby, a to za umožnění výkonu nelegální práce, za zastřené zprostředkování zaměstnání nebo jeho umožnění.
- Dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce může být ukončeno i jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance. Jednostranné prohlášení uživatele musí být doručeno též zaměstnanci, přičemž dočasné přidělení skončí nejdříve 14. den po doručení tohoto prohlášení.

Změna zákona o inspekci práce

Nové přestupky:

- porušení informační povinnosti (dle § 37, 37a, 77, 77a ZP), pokuta až do výše **200 000 Kč**
- porušení povinnosti poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď, pokud zaměstnanec pracující na DPP nebo DPČ o zaměstnání v PP, pokuta do výše **200 000 Kč**
- porušení povinností v oblasti home office (absence dohody), pokuta až do výše **300 000 Kč**
- neposkytnutí za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou odměnu z dohody, pokuta až do výše **500 000 Kč**
- neposkytnutí odměny či její složky (příplatek) u DPP, DPČ, pokuta až do výše **2 000 000 Kč**
- neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu, pokuta až do výše **1 000 000 Kč**
- neuzavře dohodu o kratší PD písemně, pokuta až do výše **400 000 Kč**
- nevyhoví písemné žádosti „chráněných zaměstnanců“ o kratší PD nebo jinou úpravu pracovních podmínek, aniž by mu v tom bránily vážné provozní důvody, pokuta až do výše **300 000 Kč**
- písemně neodůvodní zamítnutí žádosti „chráněných zaměstnanců“ o kratší PD nebo jinou úpravu pracovních podmínek, případně o obnovení rozsahu původní PD a dále o práci na dálku, pokuta až do výše **200 000 Kč**

Plánované novinky v pracovním právu v roce 2024 v oblasti DPP

- Plánovaná účinnost k 01.07.2024
- Změna limitu, od kterého musí zaměstnanci činit na základě DPP a zaměstnavatel odvádět pojistné (aktuálně 10 000 Kč)
 - pokud zaměstnanec pracuje na základě DPP u:
 - 1 zaměstnavatele – 25 % průměrné mzdy v národním hospodářství (v r. 2024 = 10.500 Kč)
 - více zaměstnavatelů – 40 % průměrné mzdy v národním hospodářství (v r. 2024 = 17.500 Kč)
 - pokud zaměstnanec některý z těchto limitů překročí, je zaměstnanec i zaměstnavatel povinen odvést pojistné
 - na sociální zabezpečení
 - ❖ Zaměstnanec – 7,1 % z vyměřovacího základu
 - ❖ Zaměstnavatel – 24,8 % z vyměřovacího základu
 - na zdravotní pojištění
 - ❖ Zaměstnanec – 4,5 %
 - ❖ Zaměstnavatel – 9 %
- Registr pojištěnců – zaměstnanců činných na základě DPP, kteří nejsou účastni pojištění, vede ČSSZ
- Evidenci pojištěných dob za kalendářní rok, vedou ÚSSZ (údaje pak předávají ČSSZ)

Plánované novinky v pracovním právu v roce 2024 v oblasti DPP

➤ Nové povinnosti zaměstnavatelů

- **přihlásit** nejpozději do 8 dnů zaměstnance činné na základě DPP, kteří nejsou účastni pojištění, do registru zaměstnavatelů
- **evidovat** všechny DPP a příjmy z těchto dohod
- **upozornit** zaměstnance činného na základě DPP na možný vznik povinnosti odvést pojistné na soc. zab. a příspěvek na st. pol. zaměstnanosti, pokud je na základě DPP zaměstnán u více zaměstnavatelů a jeho započitatelný příjem u všech zaměstnavatelů překročí rozhodnou částku (40 %)
- **předložit** příslušné OSSZ údaje o těchto zaměstnancích (identifikace zaměstnance, nástup do zaměstnání a datum skončení zaměstnání a výše příjmů, které zaměstnanci zúčtoval za příslušný kal. měsíc)
 - pokud zaměstnanec dosáhne částky 40 % prům. mzdy za kal. měsíc, oznámí OSSZ tuto skutečnost všem zaměstnavatelům, kteří tohoto zaměstnance v přísl. kal. měsíci zaměstnávali na DPP – zaměstnavatel je pak povinen za tento kal. měsíc odvést pojistné do 30 dnů od doručení oznámení
- **doložit** OSSZ přehled na předepsaném tiskopisu o výši:
 - vyměřovacích základů všech zaměstnanců činných na zákl. DPP v přísl. kal. měsíci u kterých bylo dosaženo rozhodné částky (40 %)
 - pojistného, které je povinen odvést z úhrnu vyměřovacích základů dle předchozího bodu

Plánované novinky v pracovním právu v roce 2024 v oblasti DPP

- OSSZ oznámí zaměstnanci činnému na základě DPP, že je povinen odvést pojistné spolu s výší pojistného, obdobím, za které má zaplatit, platebními údaji a lhůtou splatnosti pojistného (splatnost 30 dní od doručení oznámení).
- Povinnost odvést pojistné v zákonné výši (7,1 %) vznikne, pokud zaměstnanec u více zaměstnavatelů v kal. měsíci vykonával práci na DPP a úhrn jeho započitatelných příjmů ze všech DPP dosažených v jednom kal. měsíci dosáhl alespoň 40 % průměrné mzdy (nevztahuje se na DPP, v níž započitatelný příjem za kal. měsíc dosáhl alespoň 25 % průměrné mzdy).

Plánované novinky v pracovním právu v roce 2024 - 2025

Sněmovní tisk 663 , aktuální stav – před 1. čtením (předloženo PS dne 28.03.2024)

Změny v úpravě:

➤ minimální mzdy

(3) Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a koeficientu pro výpočet minimální mzdy. Koeficient pro výpočet minimální mzdy se stanoví tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity. K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije rovněž orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství. Takto vypočtená výše měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.

Plánované novinky v pracovním právu v roce 2024 - 2025

- Zaručené mzdy = změna na zaručený plat – zrušení pro soukromý sektor

§ 112

Zaručený plat

(1) Zaručeným platem je plat, na který zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru.

(2) Plat nesmí být nižší než příslušná nejnižší měsíční úroveň zaručeného platu. Nejnižší úroveň měsíčního a hodinového zaručeného platu se stanoví ve 4 úrovních tak, aby činila

- a) v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy,
- b) ve 2. skupině prací 1,2násobek minimální mzdy,
- c) ve 3. skupině prací 1,4násobek minimální mzdy a
- d) ve 4. skupině prací 1,6násobek minimální mzdy.

Plánované novinky v pracovním právu v roce 2024 - 2025

- čerpání dovolené – zrušení písemného rozvrhu čerpání dovolené
 - odborové organizace – kolektivní vyjednávání
 - Pokud působí u zaměstnavatele více OO a tyto OO **se neshodnou** ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na obsahu kolektivní smlouvy, budou povinny zaměstnavatele o tom **informovat** bez zbytečného odkladu
 - Zaměstnavatel bude oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s:
 - OO, která má největší počet členů, kteří jsou v PP u zaměstnavatele, nebo
 - s více OO, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v PP u zaměstnavatele,
- a to pokud:
- zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty k nalezení shody mezi OO zveřejnil, se kterou OO nebo více OO hodlá uzavřít kolektivní smlouvu,
 - uplyne lhůta 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele dle předchozího bodu
 - zaměstnanci v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení – při nesouhlasu nadpoloviční většiny KS nemůže být uzavřena

Roční program kontrolních akcí SÚIP na rok 2024

Plánováno nejméně 6 700 kontrol v oblasti zaměstnanosti se **zaměřením na**:

- nelegální zaměstnávání
- zastřené zprostředkování zaměstnání a jeho umožnění
- plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- rovné zacházení a zákazu diskriminace

Kontrolní činnost inspekce práce – zastřené zprostředkování zaměstnání

Souhrn kontrolních akcí v období 2017 - 2023 (výsledky kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce)

Období	Kontroly zaměřené na zastřené zprostředkování zaměstnávání	Případy zastřené zprostředkování	Případy umožnění zastřené zprostředkování	Případy zastřené zprostředkování v rámci jiných kontrol	Celkový počet zjištěných případů zastřené zprostředkování zaměstnávání	Počet kontrolovaných subjektů	Celková výše uložených pokut	Průměrná výše pokuty	Počet uložených pokut
2017	381	*	/	*	141	347	5.860.000 Kč	308.421 Kč	19
2018	268	116	/	126	242	248	7.123.000 Kč	245.621 Kč	29
2019	261	125	/	153	278	255	34.768.000 Kč	503.884 Kč	69
2020	195	101	/	107	208	189	36.277.000 Kč	403.078 Kč	80
2021	197	71	/	128	199	189	69.711.000 Kč	484.104 Kč	144
2022	302	172	126	128	259	294	67 957 000 Kč	530 914 Kč	128
2023	404	█	172	█	290	█	113 933 000 Kč	606 027 Kč	188

- * V období 2017 nebyly tyto údaje sledovány odděleně.
- / Do roku 2021 se umožnění zprostředkování zaměstnání nesledovalo.
- - Za rok 2023 ještě není zpráva vyhotovena, údaje převzaty ze souhrnu předchozího roku v plánu kontrol na rok 2024 (údaje nejsou tak podrobné a nemusí být přesné).

Kontrolní činnost inspekce práce – nelegální práce

Souhrn kontrolních akcí v období 2018 - 2023 (nelegální práce)

Období	Kontroly zaměřené na nelegální práci	Počet osob zjištěných při nelegální práci	Celkový počet subjektů, u nichž bylo zjištěno umožnění výkonu nelegální práce	Počet kontrolovaných subjektů	Celková výše uložených pokut	Průměrná výše pokuty	Počet uložených pokut
2018	8 339	4 583	1 048	7 621	197 953 000 Kč	106 771 Kč	1 854
2019	8 160	4 342	1 035	7 494	237 635 000 Kč	150 593 Kč	1 578
2020	5 557	3 110	835	5 277	132 660 000 Kč	241 639 Kč	549
2021	5 222	3 295	735	4 945	283 137 000 Kč	168 936 Kč	1 676
2022	6 572	2 561	743	6 260	175 917 000 Kč	233 932 Kč	752
2023	6 299	2 615	—	—	127 000 000 Kč	221 640 Kč	573

- Za rok 2023 ještě není zpráva vyhotovena, údaje převzaty ze souhrnu předchozího roku v plánu kontrol na rok 2023 (údaje nejsou tak podrobné a nemusí být přesné).

Judikatura MS – autorské dílo vytvořené umělou inteligencí

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 11.10.2023, sp. zn. 10 C 13 / 2023

Skutkový stav

- Advokátní kancelář (žalovaná) zadala žalobci (ne-zaměstnanci): „...vytvoř vizuální zobrazení dvou stran, které podepisují obchodní smlouvu ve formálním prostředí například v komerční místnosti nebo v kanceláři advokátní kanceláře Praze. Ukaž pouze ruce.“
- žalobce vytvořil grafiku pomocí umělé inteligence, přičemž tvrdil, že se jedná o autorské dílo a domáhal se
 - určení autorství
 - odstranění grafiky z webu
 - uložení zákazu zasahovat do autorských práv

Rozhodnutí soudu

- Vzhledem k tomu, že:
 - námět není dílem (žalobce zadal jen příkaz k vytvoření grafiky)
 - autorem může být jen fyzická osoba (grafiku vytvořila AI, která není fyzická osoba)

rozhodl soud tak, že grafika (obrázek) vytvořený AI není autorským dílem, protože nespĺňuje pojmové znaky autorského díla a není vytvořen fyzickou osobou (žaloba byla zamítnuta).

Judikatura NS – užívání majetku zaměstnavatele

21 Cdo 2464/2022 ze dne 29.11.2022

Skutkový stav

- zaměstnankyně navázala vztah s jednatelem, užívala služební telefon pro soukromé účely a to i v době čerpání mateřské a rodičovské dovolené (mělo se jednat o dar od jednatele a užívání mělo probíhat s konkludentním souhlasem zaměstnavatele)
- zaměstnavatel požadoval náhradu škody ve výši 92 235 Kč

Závěr NS:

- **zaměstnavatel není povinen při předání výrobního či pracovního prostředku (včetně mobilního telefonu) zaměstnanci „zakazovat“ jejich použití pro soukromé účely**, popř. příkazovat jejich užití pouze a výlučně pro účely výkonu závislé práce; tato povinnost vyplývá pro zaměstnance ze zákona
- zaměstnavateli postačuje tvrdit, že zaměstnanec výrobní či pracovní prostředek nebo telekomunikační zařízení použil pro soukromé účely, a zároveň, že k takovému užití neměl od zaměstnavatele souhlas

Judikatura ÚS – faktický PP

ÚS 615/2017 ze dne 10.8.2017

Skutkový stav:

- Stěžovatel se dostavil (na základě inzerátu přes ÚP) na pracoviště vedlejšího účastníka (zaměstnavatel) – jeden ze zaměstnanců mu ihned zadal pracovní úkol (bez poučení, PS či dohody) – ještě ten den si stěžovatel přivodil vážný „pracovní“ úraz (amputace 4 prstů a zranění palce)
- Stěžovatel se domáhal náhrady škody a náhrady za ztrátu na výdělku
- OS – žalobu zamítl, protože nevznikl PP vztah, KS – rozsudek potvrdil, NS – dovolání odmítl – vše v souladu s ustálenou judikaturou

Závěr ÚS:

- soud měl právně posoudit, zda se jedná o odpovědnost za škodu v režimu ZP nebo v režimu OZ (podle toho zda vznikl PP vztah nebo ne – dle ustálené rozhodovací praxe)
- soudy měly vycházet, z toho, že stěžovatel byl v pozici slabší strany (ať už jako zaměstnanec dle ZP nebo uchazeče o zaměstnání dle OZ)
- dle ustálené rozhodovací praxe může být status zaměstnance založen 3 způsoby:
 - uzavřením PS / dohody v písemné formě
 - uzavřením PS / dohody ústně či konkludentně – sice v rozporu se zákonem, přesto zakládá platný PP vztah
 - bez uzavření platné PS / dohody, pokud dochází k výkonu závislé práce (tzv. faktickému PP)
- pokud OS vyslovil závěr, že nejde o faktický PP, jde o rozpor s ustálenou rozhodovací praxí NS (příčemž odchýlení nebylo náležitě a přesvědčivě odůvodněno)

Děkuji za pozornost !

15/04/2024

VYPRACOVÁNO SPOLEČNOSTÍ

