

# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

13. září 2023

# Weinhold Legal

Letošní léto si personalisté a zaměstnanci HR a Compliance oddělení rozhodně nemohli stěžovat na okurkovou sezónu. Ani podzim nebude o nic klidnější. Níže shrnujeme změny, které vám v letošním létě neměly uniknout a jaké změny přinese podzim roku 2023.

## Změna zákoníku práce

Dne 12. září 2023 schválila Poslanecká sněmovna transpoziční novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**zákoník práce**“ nebo „**ZP**“) a dalších zákonů (dále jen „**Novela**“), a to v původním znění přijatém Poslaneckou sněmovnou; senátní změny byly zamítnuty. Podrobněji jsme o připravované Novele informovali v našem dubnovém [Legal Alertu z oblasti pracovního práva](#).

Účinnosti nabude **prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení**, tzn., že vyjde-li ve Sbírce zákonů v **září, bude platit od 1. října 2023**. Bude-li zákon vyhlášen ve Sbírce zákonů až **v říjnu**, nabyde Novela účinnosti až dne **1. listopadu 2023**.

Nad rámec informací, které jsme Vám poskytli v dubnu, byla do zákoníku práce zařazena další dohodnutá práce přesčas zdravotníků.

### **Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví (§ 93a zákoníku práce ve znění Novely)**

V **nepřetržitých provozech** spojených s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem **lůžkové péče** nebo poskytovatelem zdravotnické **záchranné služby** bude možné se zdravotníky (lékaři, farmaceuty a nelékařským zdravotním personálem pracujícím v nepřetržitém provozu) sjednat další dohodnutou práci přesčas nad rámec stanovený v § 93 zákoníku práce v rozsahu maximálně **8 hodin týdně a v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně v období**, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; případně 52 týdnů, bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě. Reálně to znamená až 832 hodin přesčasů ročně a u záchrannářů dokonce 1 040 hodin.

Uplatnění další dohodnuté práce přesčas bude muset zaměstnavatel hlásit inspekci práce a vést seznam všech zaměstnanců, kteří budou tuto práci vykonávat.

Dohoda bude muset být sjednána písemně, nikoliv v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru, a ne na období delší než 52 týdnů – s možností okamžitého zrušení i bez uvedení důvodů v období 12 týdnů od sjednání. Vypověditelná bude i bez uvedení důvodů s dvouměsíční výpovědní dobou, ledaže bude sjednána kratší výpovědní doba stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.

### **Na co se připravit a zkontrolovat v souvislosti s Novelou – ze strany zaměstnavatele je třeba:**

- ▶ V případě elektronického uzavírání dohod a smluv v pracovněprávních vztazích mít k dispozici písemnou informaci od zaměstnance o **elektronické adrese zaměstnance**, která **není v dispozici zaměstnavatele** (takže nelze zasílat uzavřené dohody na pracovní adresy zaměstnance). Mělo by se jednat o takové technické řešení elektronických podpisů, které bude umožňovat identifikaci jednajících osob, což by mělo být doložitelné v případě sporu.
- ▶ **Aktualizovat pracovněprávní dokumentaci včetně případné informace o podmínkách výkonu práce** v souladu s novým zněním § 37 ZP a novým § 77a ZP (pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr).
- ▶ Pokud ještě neuplynula lhůta pro poskytnutí informace o obsahu pracovního poměru podle § 37 odst. 1 ZP ve znění předcházejícím účinnosti Novely, poskytnout do konce této lhůty informace o obsahu pracovního poměru v rozsahu stanoveném Novelou, ledaže byl pracovní poměr sjednán na kratší dobu než jeden měsíc.
- ▶ Byla-li informace o obsahu pracovního poměru a vyslání k výkonu práce na území jiného státu poskytnuta ještě před účinností Novely, poskytnout informace o podmínkách pracovního poměru dle nového znění § 37 ZP a informace poskytované při vyslání do zahraničí dle nového § 37a ZP, které překročí 4 týdny, na písemnou žádost zaměstnance, a to ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti.
- ▶ Upravit dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v souladu s Novelou včetně případné lhůty pro seznámení s rozvrhem pracovní doby, pokud se strany budou chtít dohodnout lhůta kratší než 3 dny.
- ▶ Začít rozvrhovat pracovní dobu „dohodářům“ a poskytovat jim náhradní volno nebo náhradu odměny za **práci ve svátek, příplatek za noční práci a práci ve ztíženém pracovním prostředí stejně jako příplatek za práci v sobotu a v neděli**.
- ▶ Plnit informační povinnost vůči „dohodářům“ v § 77a odst. 1 nebo § 77b odst. 1 a 2 ZP ve znění Novely.
- ▶ Povinně sjednávat dobu určitou a kratší pracovní dobu u pracovních poměrů v písemné formě.
- ▶ Od 1. ledna 2024 poskytovat „dohodářům“ dovolenou za obdobných podmínek jako zaměstnancům v pracovním poměru.
- ▶ Do 1 měsíce od obdržení žádosti zaměstnanci poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď, pokud nevyhovím



# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

13. září 2023

## Weinhold Legal

zaměstnanci – „dohodáři“ jeho **písemné žádosti o zaměstnání v pracovním poměru**. A to v případě, kdy jeho právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměru v souhrnu trvaly **v předchozích 12 měsících v souhrnu nejméně po dobu 180 dnů**. Zaměstnavatel pak bude povinen nejpozději do 1 měsíce od obdržení žádosti zaměstnanci poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.

- ▶ Zdůvodnit výpověď z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud o to zaměstnanec požádal.
- ▶ Písemně odůvodnit, pokud zaměstnavatel nevyhoví žádosti některých skupin zaměstnanců o kratší pracovní dobu či jinou úpravu pracovní doby, obnovení či částečné obnovení původních pracovních podmínek a žádosti o práci na dálku.
- ▶ Uzavřít písemnou dohodu o podmínkách výkonu práce na dálku ve **lhůtě 1 měsíce ode dne nabytí účinnosti Novely**.
- ▶ Souhlasil-li zaměstnanec s doručováním důležitých písemností skrze emaily a jiné elektronické prostředky, řádně informovat zaměstnance o podmínkách doručování dle Novely a mít nový souhlas s takovým zasíláním.

## Zákon o ochraně oznamovatelů

Dne 1. srpna 2023 nabyl účinnosti zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, který zavedl právní rámec pro ochranu oznamovatelů, kteří podali oznámení obsahující informace o možném protiprávním jednání, a zákon č. 172/2023, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ochraně oznamovatelů.

Zaměstnavatelům s 250 a více zaměstnanci a dalším osobám vznikla povinnost zavést vnitřní oznamovací systémy od účinnosti zákona. **Zaměstnavatelé s 50 až 249 zaměstnanci** budou muset tyto systémy zavést **do 15. prosince 2023**. Bližší informace naleznete v našem červnovém [Legal Alertu z oblasti pracovního práva](#) a na stránkách [Ministerstva spravedlnosti](#).

## Novela zákona o ochraně veřejného zdraví

Novela zákona o ochraně veřejného zdraví vyhlášená pod č. 167/2023 Sb. s účinností od 1. července 2023 zrušila povinnost pro fyzické osoby vykonávajících epidemiologicky závažné činnosti (např. činnosti ve stravovacích službách nebo při výrobě potravin aj.) mít zdravotním průkaz.

## Novela zákona o zaměstnanosti

V souvislosti se změnami zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele byl zákonem č. 125/2023 Sb. měněn zákon o zaměstnanosti v oblasti agenturního zaměstnání. V této souvislosti byla zrušena povinnost agentur práce sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku.

Od 1. července 2023 novela provedená zákonem č. 173/2023 Sb. zmírnila podmínky pro možnost nahlášení volného pracovního místa u příslušné krajské pobočky Úřadu práce v evidenci volných pracovních míst, které je podmínkou pro zařazení volného pracovního místa do centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelci modré karty nebo zaměstnanecké karty. Před 1. červencem 2023 nemohl zaměstnavatel, který obdržel pravomocně pokutu třeba i jen ve výši 1 000 Kč, nahlásit po dobu 3 měsíců od právní moci rozhodnutí o uložení pokuty volné pracovní místo, což způsobilo zdržení v procesu nábory cizinců minimálně o 3 měsíce. Nově nebudou moci být do evidenci volných pracovních míst po dobu 3 měsíců zařazena pracovní místa zaměstnavatelů, kteří obdrželi pokutu za porušování pracovněprávních předpisů ve výši 50 000 Kč a vyšší.

## Změny v cestovních náhradách

Vyhláška MPSV č. 191/2023 Sb., kterou se mění vyhláška č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023, s účinností od 1. července 2023 snížila průměrnou cenu za 1 litr motorové nafty pro účely cestovních náhrad z původních 44,10 Kč na 34,40 Kč.

## Připravovaná novela zákoníku práce zavádějící ručení v subdodavatelském řetězci ve stavebnictví

Ministerstvo práce a sociálních věcí ukončilo připomínkové řízení ohledně novely zákoníku práce, podle které má zakotvit podmínky ručení stavebního podnikatele za určité mzdové nároky zaměstnanců všech jeho subdodavatelů.

Navrhovanou úprava je možné nalézt [zde](#).



# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

13. září 2023

# Weinhold Legal

## Stanovisko ČNB k povinnosti mzdových účetních získat povolení k poskytování platebních služeb podle zákona o platebním styku („ZPS“)

Česká národní banka („ČNB“) vydala v srpnu 2023 [stanovisko](#) týkající se služeb externích mzdových účetních pro zaměstnavatele, které spočívají ve „vedení peněžních prostředků na mzdy a příslušné odvody na platebním účtu mzdového účetního, byť otevřeného mzdovým účetním u peněžního ústavu pro každého zaměstnavatele samostatně, ze kterého se provádějí výplaty mezd a mzdových odvodů“. Podle názoru ČNB „vyžaduje tato činnost povolení k poskytování platebních služeb, a to k provedení převodu peněžních prostředků z platebního účtu podle § 3 odst. 1 písm. c) nebo d) ZPS, nebo k poukazování peněz podle § 3 odst. 1 písm. f) ZPS.“

© 2023 Weinhold Legal  
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážít jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.



Eva Procházková  
Vedoucí pracovněprávního týmu  
[Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com](mailto:Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com)



Anna Bartůňková  
Vedoucí advokát  
[Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com](mailto:Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com)



Daša Aradská  
Advokát  
[Dasa.Aradska@weinholdlegal.com](mailto:Dasa.Aradska@weinholdlegal.com)