



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

27. března 2024

Weinhold Legal

Níže přinášíme aktuální informace z pracovněprávní oblasti. Budete-li mít k níže uvedenému jakékoliv dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

Legislativní změny a informace úřadů

Prodloužení dočasné ochrany

Zákonem 454/2023 Sb. došlo k prodloužení dočasné ochrany osobám, kterým byl udělen status dočasné ochrany v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaných invází vojsk Ruské federace dne 24. února 2022, a to do **31. března 2025**.

K prodloužení dočasné ochrany nedošlo automaticky, ale cizinec byl povinen provést do **15. března 2024** registraci prostřednictvím elektronického formulář. Potvrzení o registraci obsahuje termín a pracoviště, kam se má cizinec dostavit pro prodloužení dočasné ochrany formou vyznačení vízového štítku. Pokud došlo k elektronické registraci, dočasná ochrana se prodloužila automaticky **do 30. září 2024, do kdy se musí cizinec dostavit na pracoviště Ministerstva vnitra k vyznačení vízového štítku. Pokud se tak nestane, dočasná ochrana zanikne**, jinak platí do 31. března 2025.

Cizinci, který se do 15. března 2024 **nezaregistroval** k prodloužení dočasné ochrany, dočasná ochrana uplynutím dne **31. března 2024 zaniká**. Tato osoba si může podat novou žádost o dočasnou ochranu.

Zaměstnáváte-li osobu z Ukrajiny s dočasnou ochranou, je třeba si **ověřit**:

- ▶ zda došlo k její **elektronické registraci u Ministerstva vnitra do 15. března 2024** (např. elektronickým ověřením o registraci, což lze ověřit i na [oficiálním webu pro cizince](#)), pokud ne, není možné tuto osobu od 1. dubna 2024 legálně zaměstnávat,
- ▶ zda si cizinec nechal do **30. září 2024 vylepit vízový štítek** do cestovního dokladu.

Návrh zákona o integračním sociálním podniku

Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo vládě návrh zákona o integračním sociálním podniku, za který se bude považovat osoba zaměstnávající v průměru nejméně **30 % osob se specifickými potřebami** z celkového počtu svých zaměstnanců.

Integračnímu sociálnímu podniku vznikne nárok na **motivační příspěvek za úspěšnou pracovní integraci osob se specifickými potřebami** (aspoň 1 rok je tato osoba zaměstnána u integračního sociálního podniku, po skončení pracovního poměru nastoupí do zaměstnání, a to nejméně v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, na tuto osobu nebyl v posledních letech 10 poskytnut motivační příspěvek).

Za **osobu se specifickými potřebami** se bude považovat **fyzická osoba**, která:

- ▶ byla ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru u integračního sociálního podniku **vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce** (a to alespoň v součtu **12 měsíců v posledních 24 měsících**) a současně je:
 - ▶ osobou osobně pečující o fyzickou osobu ve stupni závislosti II, III, IV,
 - ▶ osobou, která nedosáhla žádného ze stupňů středního vzdělání,
 - ▶ osobou do 2 let po ukončení soustavné přípravy na budoucí povolání,
 - ▶ osobou, které byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- ▶ osobou, proti které je veden výkon rozhodnutí nebo exekuce na peněžitě plnění, nebo
- ▶ osobou, která dosáhla alespoň 55 let,
- ▶ je osobou **se zdravotním postižením** podle § 67 zákona o zaměstnanosti,
- ▶ byla v posledních 12 měsících před vznikem pracovního poměru u integračního podniku poskytnuta **služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách**,



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

27. března 2024

Weinhold Legal

- ▶ ke dni vzniku pracovního poměru u integračního podniku **osobou bez přístřeší**,
- ▶ která je osobou po **ukončení výkonu trestu odnětí svobody** nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, nebo
- ▶ je osobou do 10 let po ukončení nařízené/uložení ústavní (ochranné) výchovy nebo poskytování ústavní výchovy (dětský domov).

Status bude přiznáván pravděpodobně **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, po splnění dalších podmínek jako je výkon soustavné hospodářské činnosti, bezúhonnost, bezdlužnost, sídlo v ČR nebo pobočka zaměstnavatele v ČR ze států Evropského hospodářského prostoru, Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku nebo Švýcarské konfederace. Dále se bude zkoumat, zda je osoba v úpadku (osvědčeno pravomocným soudním rozhodnutím) a další. Součástí žádosti o udělení statusu bude **projekt činnosti**, kde bude uveden mimo jiné i popis způsobu **posilování sociálních kompetencí zaměstnanců**, kteří jsou osobami se specifickými potřebami, a způsobu poskytování podpory při začlenění na pracovní trh, vstupní diagnostiku bariér bránících vstupu na trh práce či podporu sociálního pracovníka.

Výše motivačního příspěvku:

- ▶ **první platba** – dvojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství, pokud pracovní poměr integrované osoby u nového zaměstnavatele nebo v součtu u více nových zaměstnavatelů trval ke dni podání žádosti alespoň **6 měsíců**,
- ▶ **druhá platba** – trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství, pokud pracovní poměr integrované osoby u nového zaměstnavatele nebo v součtu u více nových zaměstnavatelů trval ke dni podání žádosti alespoň **12 měsíců**.

Práva a povinnosti integračního sociálního podniku:

- ▶ nebude moci rozdělit více než 50 % z dosaženého zisku po zdanění,

- ▶ bude existovat evidenční povinnost ohledně jeho zaměstnanců se specifickými potřebami včetně údajů o jejich předešlém vedení v evidenci uchazečů,
- ▶ bude muset zpracovávat zprávu o činnosti a předkládat ji ministerstvu,
- ▶ bude mít právo užívat označení integrační sociální podnik a sociální farma.

Nařízení vlády o maximální částce příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Na svém jednání dne 20. března 2024 schválila vláda návrh nařízení vlády o maximální částce příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ("OZP") na chráněném trhu práce.

S účinností od 1. dubna 2024 bude **maximální výše příspěvku na podporu zaměstnávání OZP** činit **15.700 Kč** (dosud 12.800 Kč). Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v **měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených** na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně zákonného pojištění, které zaměstnavatel, který uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele s úřadem práce, za sebe odvedl, maximálně však tedy do výše 15.700 Kč.

Informace Státního úřadu inspekce práce („SÚIP“) o kontrolním plánu na rok 2024

Státní úřad inspekce práce zveřejnil [program kontrolní činnosti na rok 2024](#). Inspekce práce plánuje:

- ▶ zvýšenou aktivitu v kontrolní činnosti zaměřené na odhalování nelegálního zaměstnávání a zastřené zprostředkování,
- ▶ kontroly pracovních podmínek cizinců, včetně držitelů dočasné ochrany z Ukrajiny,

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

27. března 2024

Weinhold Legal

- ▶ kontroly zaměřené na plnění zákonných podmínek agenturního zaměstnávání,
- ▶ cílené kontroly zaměřené na oblast pracovní doby a odměňování zaměstnanců,
- ▶ kontroly příčin a okolností pracovních úrazů a kontroly zaměřené na pracoviště se zvýšeným rizikem vzniku pracovního úrazu,
- ▶ monitorování problematiky zaměstnavateli nehlášených úrazů, o kterých se inspektoráty práce dozví od jiných subjektů (PČR, média, dotazy z poradenství) s následným důsledným komplexním postupem při inspekci,
- ▶ zapojení do společných kontrol a aktivit Evropského orgánu pro pracovní záležitosti (ELA).

Inspekce práce plánuje provést 19.200 kontrol (8.700 kontrol zaměřených na dodržování bezpečnosti práce na pracovištích a bezpečný provoz vyhrazených technických zařízení, 3.800 kontrol na dodržování pracovních vztahů a podmínek, kontrol na odhalování nelegálního zaměstnávání a 6.700 kontrol v oblasti zaměstnanosti).

Soudní rozhodnutí

Okolnosti, za kterých fyzické napadení jiného zaměstnance nezakládá důvod pro okamžité zrušení

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále „**NS ČR**“) ze dne 28.2.2024, sp. zn. 21 Cdo 1915/2023, se zabýval situací, kdy soud shledal **fyzické napadení jiného zaměstnance za porušení povinností, které nedosahuje intenzity zvlášť hrubého porušení** a není tudíž způsobitelným důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Skutkový stav

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele na pozici sanitář. Dle sdělení zaměstnavatele vykazoval zaměstnancův pracovní výkon dlouhodobě „významné nedostatky, zapomínal pracovní zadání,

pracovní úkoly nedokončoval, případně je dokončil v nedostatečné kvalitě, a práci za něj museli dokončovat či předělávat ostatní zaměstnanci.“ Při sdělování nedostatků v práci zaměstnanec reagoval neadekvátně, často byl slovně hrubý a pomocí gestikulace ve svých kolegyních opakovaně vzbudil pocit ohrožení. Stížnosti na jeho chování a pracovní výkon opakovaně řešila vrchní sestra. Konflikt s jednou kolegyní byl asi též příčinou fyzického napadení zaměstnance manželem kolegyně. Zhruba 14 dní po fyzickém napadení zaměstnance došlo opět ke konfliktu na pracovišti mezi zaměstnancem a jeho 3 kolegyněmi. Jiný kolega požádal zaměstnance, aby probrali zaměstnancovo nevhodné chování ke kolegyním, což zaměstnanec odmítl a chtěl opustit místnost, ve které se všichni nacházeli. Kolega zaměstnanci bránil v odchodu z místnosti. Když se zaměstnanec pokoušel odejít, chytil ho kolega pod krkem, tak jej zaměstnanec udeřil pěstí do obličeje, aby se mohl dostat ze sesterny ven. Kolega neutrpěl žádné zranění a sám zaměstnanec ihned uvedený incident ohlásil vrchní sestře. Zaměstnavatel nejdřív zaměstnanci asi týden po incidentu doručil vytýkácí dopis (16.3.2021), kde hodnotil incident jako závažné porušení povinností, následně doručil zaměstnanci z téhož důvodu okamžité zrušení (19.3.2021).

Posouzení obecnými soudy

Soud prvního stupně shledal okamžité zrušení neplatné, zejména protože:

- ▶ zaměstnanec měl důvodnou obavu z fyzického napadení s ohledem na předchozí události a zvolil nepřiměřenou reakci,
- ▶ na pracovišti (covidové jednotce) byla vyhrocená situace v době vrcholící epidemie COVID-19,
- ▶ nedošlo ke zranění kolegy.

Odvolací soud žalobu zamítl, neboť podle jeho názoru fyzické napadení jednoho zaměstnance druhým (bez oprávněného důvodu) nelze v pracovněprávních vztazích tolerovat.

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

27. března 2024

Weinhold Legal

Posouzení NS ČR

Dle názoru NS ČR při posuzování intenzity porušení pracovních povinností měly soudy přihlížet zejména k následujícím:

- ▶ okolnostem konfliktu, který se odehrál na sesterně (pobyt v uzavřené místnosti, kolega mu fyzicky bránil v odchodu a napadení manželem kolegyně krátce před předmětným incidentem), což do určité míry snižuje intenzitu porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance, stejně jako
- ▶ vyhrocená situace na pracovišti (covidová jednotka), která vedla k závažnému narušení interpersonálních vztahů, zvýšené nároky na zaměstnance – celodenní nošení ochranných prostředků, náročná péče o množství těžce nemocných a umírajících pacientů ovlivnila psychickou odolnost jednotlivých zaměstnanců,
- ▶ zaměstnanec ihned potyčku nahlásil,
- ▶ napadení kolegy si nevyžadovalo lékařské ošetření a pracovní neschopnost.

NS ČR tak v tomto případě nehodnotil fyzické napadení jako porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.

„Hubatá úřednice“ – je to důvod pro skončení pracovního poměru?

V rozsudku ze dne 21.2.2024, sp. zn. 21 Cdo 3701/2023, NS ČR přezkoumával rozvázání pracovního poměru s úřednicí z důvodu nevhodného chování vůči klientům, což zaměstnavatel vyhodnotil jako nesplňování požadavků souladu s ustanovením § 52 písm. f) zákoníku práce. NS ČR řešil otázku, zda **nedodržování pravidel slušného chování úředníkem územního samosprávného celku lze spatřovat důvod pro výpověď z pracovního poměru spočívající v nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce zaměstnancem podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, nebo důvod pro výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.**

Skutkový stav

Důvodem výpovědi bylo nedodržování základních pravidel slušného chování ze strany žalobkyně, která vykonávala práci

úřednice na Magistrátu města Chomutova, při čtyřech úředních jednáních s klienty, k nimž došlo v období od měsíce září 2019 do července 2020. Nedodržování pravidel slušného chování spočívalo v tom, že klienty vůbec nepozdravila, oslovovala je slovy „co chcete“, místo slušného požádání a žádosti o předložení dokladů udělovala nepřijemným způsobem rozkazy, dávala klientům najevo, že ji v podstatě obtěžují, jednala „arogantně a nepřijemně“, používala tykání i vůči dospělým osobám, žadatele o vydání řidičského průkazu na motocykl označila za „dalšího dárce orgánů“. Ve stížnostech bylo její jednání označeno za „otřesné“.

Posouzení obecnými soudy

Soud prvního stupně rozhodl o neplatnosti výpovědi, neboť měl za to, že neschopnost „úřednice územního samosprávného celku zachovávat pravidla slušnosti „by měla být řešena“ podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, které vyžaduje předchozí upozornění na možnost výpovědi v důsledku porušení zákonem stanovené povinnosti.“

Odvolací soud žalobu na neplatnost výpovědi zamítl a uvedl, že „ustanovení ukládají úředníkům veřejné správy „požadavky na způsob chování a jednání s klienty, které nelze zaměňovat s předpoklady pro výkon práce tohoto úředníka“, a že „vnitřní předpisy Magistrátu pak reflektují konkrétní podmínky u konkrétního Magistrátu a jeho představy o tom, jaké mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (funkci) vykonává“. Soud konstatoval, že nevhodné chování se nepromítlo do pracovních výsledků, proto nebylo třeba vyzývat žalobkyni k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků.

Posouzení NS ČR

„**Nedodržování pravidel slušného chování úředníkem při úředním jednání představuje porušení této jeho základní povinnosti, která vyplývá z právního předpisu vztahujícího se k jím vykonávané práci, a může proto být – je-li zaviněno alespoň z nedbalosti – důvodem výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem úředníkovi podle ustanovení**

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

27. března 2024

Weinhold Legal

§ 52 písm. g) zák. práce. V nedodržování pravidel slušného chování úředníkem při úředním jednání **nelze spatřovat nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce** ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, **neboť předpoklady pro výkon práce úředníka územního samosprávného celku jsou stanoveny v § 4 odst. 1 zákona o úřednících.**“

„Povinnost úředníka zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání nepředstavuje ani požadavek pro řádný výkon sjednané práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, **neboť nejde o požadavek, který stanoví sám zaměstnavatel (územní samosprávný celek) a který reflektuje především konkrétní podmínky u zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který vykonává práci úředníka, nýbrž o povinnost stanovenou zákonem o úřednících.**“

Ústavní soud k tzv. „pravým souběhům“

Nález Ústavního soudu ČR (dále jen „ÚS ČR“) sp. zn. III. ÚS 410/23, ze dne 17. ledna 2024, opětovně řešil vztah mezi členy statutárních orgánů a obchodní společností a limity smluvní volnosti v této oblasti.

Skutkový stav

Stěžovatel působil od 1. ledna 1998 do 18. prosince 2008 jako předseda představenstva obchodní společnosti a zároveň byl jejím generálním ředitelem. V prosinci 2008 byl z obou pozic odvolán. V lednu 2009 byla stěžovateli dána obchodní společností výpověď z „pracovního poměru“ z důvodu nadbytečnosti; po odvolání z jeho pozice pro něj již obchodní společnost neměla jiné pracovní uplatnění. V návaznosti na tyto události proběhla řada soudních řízení ve dvou oddělených „větách“.

První větev se týkala nároku obchodní společnosti na to, aby jí stěžovatel vrátil částku 1.320.000,- Kč s příslušenstvím, která mu byla vyplacena v rámci odměny za činnost generálního ředitele (pohyblivá část odměny vyplacená za rok 2008). Obchodní

společnost považovala „manažerskou smlouvu“, uzavřenou pro výkon funkce generálního ředitele v režimu zákoníku práce, za neplatnou. Domáhala se proto vrácení stěžovateli vyplacené odměny z titulu práva na vydání bezdůvodného obohacení.

Druhá větev se naopak týkala nároku stěžovatele na náhradu odměny („mzdy“) ve výši 602.549,50,- Kč s příslušenstvím za období únor a březen 2009, kdy běžela „výpovědní doba“ z jeho „pracovního poměru“. Podle názoru stěžovatele vznikla „překážka v práci“ na straně obchodní společnosti (jako jeho „zaměstnavatelky“), a tím mu vznikl nárok na náhradu odměny („mzdy“). V rámci sporů, které několikrát prošly soudní soustavou, se odrazil i vývoj rozhodovací praxe NS ČR ve vztahu k souběhům.

Posouzení Ústavního soudu

ÚS ČR poukázal na právní názor uvedený v rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, ze dne 11. dubna 2018 uvedl, kde NS ČR mimo jiné konstatoval, že „vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jehož předmětem je výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu, může být podřízen i zákoníku práce, aniž by se tím ovšem stal vztahem pracovněprávním. Nadále se zde ale uplatní i kogentní ustanovení práva korporálního. Proto je třeba na „manažerskou smlouvu“ mezi obchodní korporací a členem statutárního orgánu nahlížet de facto jako na dodatek ke smlouvě o výkonu funkce a klást na něj **stejně formální požadavky jako na samotnou smlouvu o výkonu funkce, včetně povinnosti jejího schválení příslušným orgánem.**“ Tento názor byl v minulosti již přezkoumával ÚS ČR, který nehledal důvod pro kasační zásah. **V daném případě „manažerská smlouva“ generálního ředitele nebyla schválena valnou hromadou, proto nenabyla účinnosti a odměna v ní sjednaná nenáležela.**

„Limitem autonomie vůle jsou v korporálním právu mj. pravidla vymezující základní právní povahu vztahu mezi členem voleného (statutárního) orgánu a obchodní korporací.“ Což je především **pravidlo o péči řádného hospodáře** (loajální a pečlivý výkon

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

27. března 2024

Weinhold Legal

funkce), „jakož i úprava v § 54 a násl. zákona o obchodních korporacích řešící střety zájmů.“ Ochranu práv akcionářů (společníků) pak představuje schválení smlouvy o výkonu funkce a odměňování členům statutárních orgánů nejvyšším orgánem obchodní společnosti. Pokud **není smluvní úprava odměny schválena, je takové smluvní ujednání neúčinné, nikoli neplatné.**

ÚS ČR konstatoval s odkazem na předchozí rozhodnutí, že právo na spravedlivou odměnu ve smyslu čl. 28 Listiny základních práv a svobod je třeba vykládat v širěji, tj. že se nevztahuje jen na závislou činnost, avšak ani v tomto případě nebylo toto právo porušeno.

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 převážit 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



Anna Bartůňková
Associate Partner
Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Ondřej Tejský
Vedoucí advokát
Ondrej.Tejsky@weinholdlegal.com



Daša Aradská
Advokát
Dasa.Aradska@weinholdlegal.com