

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

28. června 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

Novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1. července 2024

Zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZoZ**“ nebo „**zákon o zaměstnanosti**“), a další související zákony, přinesl kromě úprav, které byly účinné již od 1. ledna 2024 a o kterých jsme Vás informovali v našem [lednovém HR LA](#), i změny, jež nabývají účinnosti dne **1. července 2024**.

Změny v evidenci volných pracovních míst

V evidenci volných pracovních míst se bude nově uvádět i CZ – ISCO kód dané pozice. Úřad práce vyřadí z evidence volných pracovních míst oznámené volné pracovní místo:

- ▶ po 6 měsících ode dne jeho oznámení zaměstnavatelem, ledaže pro toto místo bude vedeno řízení o žádosti o vydání zaměstnanecké karty, modré karty nebo povolení k zaměstnání cizince, a to až do doby ukončení správního řízení; nebo
- ▶ zaměstnavatel neposkytne součinnost k obsazení tohoto oznámeného volného pracovního místa.

Zrušení tzv. testu trhu práce pro zaměstnanecké karty

Úřadu práce nahlášená volná pracovní místa budou moci být se souhlasem zaměstnavatele ihned zařazena do centrální evidence míst určených pro zaměstnanecké karty, tj. odpadne povinnost nejdříve dané místo nabízet 30 dnů a teprve neobsadila se tato pozice ve stanovené lhůtě, pak ji bylo možné zařadit do centrální evidence. Od 1. července 2024 mohou cizinci žádat o zaměstnaneckou kartu téměř okamžitě po nahlášení volného pracovního místa (jakmile se volná pozice zveřejní v příslušné

centrální evidenci, což by mělo být v řádu jednotek dní), Tuto možnost mají již nyní žadatelé o modrou kartu.

Zákon o zaměstnanosti stanoví v případě vysoké nezaměstnanosti povinnost provést test trhu práce v délce 30 dnů, který však může být Úřadem práce zkrácen na 10 dnů.

Nová skupina cizinců, u nichž se nevyžaduje „pracovní oprávnění“

Dle nového ustanovení § 98 písm. u) ZoZ ve spojení s nařízením vlády č. 158/2024 Sb., které stanoví seznam států, u jejichž občanů se nevyžaduje k zaměstnání nebo výkonu práce povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, nebudou občané níže vyjmenovaných států od **1. července 2024** potřebovat při vstupu na český pracovní trh „pracovní oprávnění“.

Jedná se o občany těchto států:

- Australského společenství,
- Japonska,
- Kanady,
- Korejské republiky,
- Nového Zélandu,
- Singapurské republiky,
- Spojeného království Velké Británie a Severního Irska,
- Spojených států amerických, nebo
- Státu Izrael.

Výše uvedené nezbavuje tyto občany povinnosti mít příslušné pobytové oprávnění (např. schengenské vízum za účelem zaměstnání, neduální zaměstnaneckou kartu či modrou kartu). Cizinci z těchto zemí tak nemohou např. přijet do ČR na turistické vízum či v rámci bezvízového styku a začít ihned pracovat.

Vyslání v rámci nadnárodního poskytování služeb

Vyslání v rámci nadnárodního poskytování služeb zaměstnavatelem z jiného státu Evropské unie je zaměstnavatel povinen nejpozději v den nástupu vyslaného zaměstnance k výkonu práce v ČR **nově oznámit Státnímu úřadu inspekce**



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

28. června 2024

Weinhold Legal

práce (dříve krajské pobočce Úřadu práce) prostřednictvím informačního systému. Seznam oznamovaných údajů je uveden v § 101a odst.3 ZoZ.

K oznámení se připojí též kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu vyslaného zaměstnance, a to včetně překladu do českého jazyka (nemusí být ověřený). Za správnost překladu pracovní smlouvy do českého jazyka odpovídá zaměstnavatel.

Podrobnější informace naleznete [na stránkách Státního úřadu inspekce práce](#).

Způsob plnění informačních povinností zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

S účinností od 1. července 2024 dojde ke změně způsobu ohlašování zaměstnání cizinců, a to v souladu s vyhláškou č. 117/2024 Sb. a novelou zákona o zaměstnanosti. Nově bude možné hlásit zaměstnávání cizinců a jejich výkon práce na území České republiky pouze elektronicky, a to prostřednictvím

- ▶ datové schránky s vloženým XML souborem určené struktury,
- ▶ systému zaměstnavatele integrovaného s rozhraním Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“)
- ▶ webového formuláře dostupného [na webu MPSV](#).

Změny u dohod o provedení práce – od 1. 7. 2024 a od 1. 1. 2025

Zákonem č. 163/2024 Sb. dojde s účinností od 1. července 2024 mimo jiné ke změně zákona č. 349/2023 Sb. – tzv. konsolidačního balíčku, a to v následujících oblastech:

Evidence všech DPP od 1. 7. 2024

Již od **1. 7. 2024** bude vytvořena evidence všech zaměstnanců činných na základě dohod o provedení práce („DPP“) (i těch nepojištěných), kterou povede ČSSZ. Zaměstnavatel bude mít povinnost ohlásit nástup do zaměstnání

a skončení zaměstnání u všech DPP do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Zaměstnavatel bude **každý měsíc zasílat seznam všech zaměstnanců na DPP včetně výše jejich příjmu** (bez ohledu na to, zda zakládá účast na nemocenském pojištění) **prostřednictvím tiskopisu** „Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce“. Poprvé tak bude muset zaměstnavatel učinit **za měsíc červenec 2024 nejpozději do 20. 8. 2024**, a pak vždy do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.

Režim oznámené a neoznámené dohody od 1. 1. 2025

Od **1. 1. 2025** bude mít zaměstnavatel možnost registrovat zaměstnání zaměstnance činného na DPP ve speciálním režimu **tzv. oznámené dohody**, ve kterém se vznik účasti na pojištění bude posuzovat odlišně. Účast na pojištění u tohoto zaměstnance na základě oznámené DPP vznikne až při dosažení limitu ve výši **25 % průměrné mzdy** po zaokrouhlení na 500 Kč dolů (10 500 Kč v roce 2024). Pokud **příjem ze všech DPP** tohoto zaměstnance u zaměstnavatele, který využil režim oznámené dohody, **nedosáhne limitu 25 % průměrné mzdy** (tj. 10 500 Kč v roce 2024), **účast na pojištění nevznikne**. **Režim oznámené dohody bude moci uplatnit u zaměstnance pouze jeden zaměstnavatel v rámci kalendářního měsíce**, a to ten, který před uplatněním režimu oznámené dohody oznámil ČSSZ záměr uplatňovat režim oznámené dohody.

Podrobnosti naleznete v našem květnovém [HR LA](#) nebo na stránkách [České správy sociálního zabezpečení](#).

Rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně

Na základě rozhodnutí MPSV, které bylo publikováno pod č. 128/2024 Sb., je **kolektivní smlouva vyššího stupně na roky 2023–2024** ze dne 18. ledna 2023, která byla uzavřena mezi vyšším odborovým orgánem – Odborový **svaz skla, keramiky a porcelánu a organizací zaměstnavatelů – Asociace**



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

28. června 2024

Weinhold Legal

sklářského a keramického průmyslu ČR, ve znění Dodatku č. 1 ze dne 18. ledna 2024, s účinností od 1. června 2024 závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností CZ – NACE 23.1, 23.41 a 23.42.

Na základě rozhodnutí MPSV, které bylo publikováno pod č. 135/2024 Sb., je **Kolektivní smlouva vyššího stupně na roky 2024 – 2029**, která byla uzavřena dne 8. dubna 2024 mezi vyššími odborovými orgány – **Odborový svaz Stavba České republiky, Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy** a organizací zaměstnavatelů – **Svaz podnikatelů ve stavebnictví**, s účinností od 1. června 2024 závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností CZ - NACE 08.1, 22.23, 23.2, 23.3, 23.49, 23.5, 23.6, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.

Soudní rozhodnutí

Regresní právo zdravotní pojišťovny k úhradě za zdravotní péči poskytnutou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále „**NS ČR**“) ze dne 30. května 2024, sp. zn. 21 Cdo 1573/2023, se zabýval otázkou, za jakých podmínek ve smyslu ustanovení § 55 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o veřejném zdravotním pojištění**“), vzniká zaměstnavateli povinnost k náhradě nákladů za uhrazenou zdravotní péči vynaloženou příslušnou zdravotní pojišťovnou.

Je-li zaměstnavatel povinen uhradit tyto náklady zdravotní pojišťovně, není tato částka za něj hrazena pojišťovnou, u které je pojištěn v rámci zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Skutkový stav

Zaměstnanec utrpěl vážný pracovní úraz při obsluze laserového řezacího stroje s měničem palet. Místo použití určeného nářadí vlezl pod stůl měniče palet, aby vyjmul propadlé výrobky. Stroj ho zachytil a přimáčkl, což způsobilo mnohočetná poranění trupu. Zdravotní pojišťovna zaplatila za léčbu zaměstnance v důsledku pracovního úrazu celkem 1 366 713 Kč.

Inspektorát práce zjistil, že zaměstnavatel nezajistil bezpečnost laserového řezacího zařízení. Chybělo ochranné zařízení na měniči palet, nefungovala světelná zábrana, která by v případě jejího narušení zastavila pracovní postup měniče, a nebyly instalovány ochranné mřížky, jež by zabránily vstupu obsluhy do prostoru měniče palet. Za tyto nedostatky byla zaměstnavateli uložena pokuta ve výši 50 000 Kč za správní delikt v oblasti bezpečnosti práce.

Rozhodnutí soudu nižších soudů

Soudy přiznaly zdravotní pojišťovně plnou částku, neboť odvolací soud nespatořoval „*prvotní zásadní a rozhodující příčinu vzniku úrazu*“ v jednání zaměstnance, ale v opomenutí zaměstnavatele.

Posouzení NS ČR

NS ČR došel k závěru, že se v daném případě soudy nižších stupňů odchýlily od ustálené judikatury v této oblasti, kterou spolu s relevantní právní úpravou zrekapituloval.

Podle ustanovení § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění má **zdravotní pojišťovna vůči třetí osobě právo na náhradu těch nákladů na hrazené služby**, které vynaložila v důsledku **zaviněného protiprávního jednání** této třetí osoby **vůči pojištěnci**. Jedná se o „*originární právo založené zvláštním právním předpisem, které nemá povahu nároku na náhradu škody*.“ Třetí osoba je odpovědná zdravotní pojišťovně jen v rozsahu, v jakém její zaviněné protiprávní jednání přímo souvisí s náklady na léčení pojištěnce. **Za náklady způsobené jinými okolnostmi nebo jednáním pojištěnce třetí osoba neodpovídá podle § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění.**

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

28. června 2024

Weinhold Legal

Tento nárok zdravotní pojišťovny na náhradu může být omezen nebo vyloučen i jednáním pojištěnce – zaměstnance, které vedlo ke vzniku nákladů na jeho léčení. Toto jednání nemusí být zaviněné ani protiprávní ze strany pojištěnce. Platí to i v případě pracovního úrazu pojištěnce.

„V této souvislosti se rozhodovací praxe dovolacího soudu ustálila na závěru, že rozsah odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nemá žádný vliv na rozsah jeho povinnosti (jako třetí osoby) k náhradě vůči zdravotní pojišťovně podle ustanovení § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění.“

Zaměstnavatel odpovídá zdravotní pojišťovně pouze v tom rozsahu, v jakém jeho protiprávní jednání je v příčinné souvislosti s náklady vynaloženými na zdravotní péči jakožto následky jejího jednání. Soudy budou muset zkoumat i jednání poškozeného zaměstnance, kdy je pravděpodobné, že bez jeho jednání v rozporu s pokyny zaměstnavatele k obsluze stroje by úraz nenastal.

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v obě, 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



Anna Bartůňková
Associate Partner
Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Ondřej Tejský
Vedoucí advokát
Ondrej.Tejsky@weinholdlegal.com



Daša Aradská
Advokát
Dasa.Aradska@weinholdlegal.com