



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

Červenec – srpen 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

Změny u dohod o provedení práce od 1. 7. 2024

V našem [květnovém HR LA](#) jsme Vás podrobně informovali o změnách v pojištění příjmů z dohod o provedení práce a souvisejících povinnostech zaměstnavatelů.

Připomínáme, že **do 20. srpna 2024** je třeba podat **první výkaz příjmů u všech zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce**, bez ohledu na výši dosaženého příjmu. Toto platí i v případě, kdy dohoda trvá, avšak v měsíci červenci 2024 nebyl dosažen žádný příjem. Praktické informace včetně odkazů na příslušné formuláře naleznete na [stránkách České správy sociálního zabezpečení](#).

Tzv. letní novela zákoníku práce

Zákon **č. 230/2024 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „**ZP**“ nebo „**zákoník práce**“), přináší zejména následující změny v dělené účinnosti:

- ▶ od **1. srpna 2024**, a to
 - o změny v **uzavírání kolektivních smluv při pluralitě odborů** (podrobnosti níže),
 - o zpřesnění úpravy v rámci rozvržení pracovní doby ve zdravotnictví,
 - o zavedení **mzdy a příplatku za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví** – za každou 13. a další odpracovanou hodinu v téže směně (§ 114a a § 133a ZP),
 - o **mechanismus stanovení výše minimální mzdy, zrušení institutu zaručené mzdy a zavedení institutu zaručeného platu** (podrobnosti naleznete v našem

[červencovém LU](#)), z [tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí](#) vyplývá, že podle aktuálních odhadů by minimální mzda v roce 2025 mohla dosáhnout částky 20 600 Kč a v roce 2026 částky 22 100 Kč,

- o nově lze **odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednat již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli**; odměnu z dohody lze tímto způsobem sjednat, je-li současně sjednán **rozsah práce v uvedených ztížených pracovních režimech**, k níž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto a je-li sjednána výše příplatků podle § 116 až 118, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty,
 - o **zrušení rozvrhu dovolených** a rozšíření okruhu zaměstnanců, kteří mají nárok na dodatkovou dovolenou,
 - o zpřesnění právní úpravy ručení za mzdy zaměstnanců poddodavatele ve stavebnictví (§ 324a ZP),
- ▶ od **1. ledna 2025**, a to:
- o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem (podrobnosti níže) a související změna znění § 199 odst. 2 ZP a zrušení § 317 odst. 4 ZP (rozvrhování pracovní doby zaměstnancem pracujícím na dálku),
 - o pro účely **výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity** podle § 272b ZP bude nově příslušet zaměstnanci, který je **veden v evidenci uchazečů o zaměstnání**, náhrada ve výši rozdílu (i) výdělků dosahovaného před pracovním úrazem/uznáním nemoci z povolání a (ii) výše aktuálně platné minimální mzdy (nikoliv jako doposud minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání), samozřejmě s přihlédnutím k případnému invalidnímu důchodu.

Pluralita odborů

Nově se formuluje pravidlo, že odborová organizace uzavírá



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

Červenec – srpen 2024

Weinhold Legal

kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance. Působí-li u zaměstnavatele **více odborových organizací**, musí zaměstnavatel **jednat se všemi**, pokud se nedohodnou jinak.

Pokud se odborové organizace **neshodnou do 30 dnů od zahájení jednání**, zaměstnavatel může uzavřít smlouvu s odborovou organizací, která má **největší počet členů v pracovním poměru** u zaměstnavatele, **nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů v pracovním poměru** u zaměstnavatele, pokud:

- ▶ zaměstnavatel oznámí tento záměr zaměstnancům,
- ▶ uplyne 30 dnů od uveřejnění oznámení zaměstnavatele,
- ▶ zaměstnanci neprojeví kvalifikovaně nesouhlas.

Smlouva nemůže být uzavřena, pokud **většina zaměstnanců** zaměstnavatele v pracovním poměru projeví **písemně nesouhlas** s takovým uzavřením **ve lhůtě 30 dnů od oznámení záměru** zaměstnavatele. Naopak v rámci prohlášení zaměstnanců může být **určena jiná odborová organizace pro uzavření smlouvy**. Ostatní odborové organizace mají právo na informace a projednání návrhu smlouvy. Právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu s majoritní odborovou organizací nebo organizací určenou zaměstnanci zaniká po 6 měsících od oznámení záměru, případně doručení prohlášení zaměstnanců.

Rozvrhování pracovní doby zaměstnancem od 1. 1. 2025

Podle nového ustanovení § 87a ZP bude možné, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem **písemně dohodl** na podmínkách, podle nichž si **zaměstnanec bude sám rozvrhovat pracovní dobu** (např. zaměstnanec si nebude moci rozvrhovat pracovní dobu na víkendy, v noční době, musí dodržet odpočinky v práci, poskytnout součinnost pro vedení evidence pracovní doby atd.). Tato úprava bude platit **při práci jak na dálku, tak na pracovišti zaměstnavatele**, a to bez ohledu na použitý pracovněprávní vztah (pracovní poměr, právní vztahy na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Bude-li uzavřena taková dohoda, pak pro takového zaměstnance platí, že:

- ▶ se na něj **neuplatní ustanovení o rozvržení pracovní doby, s výjimkou povinnosti být na začátku směny na svém pracovišti** a odcházet z něho až po skončení směny a pravidlo, že **délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin**,
- ▶ průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být **naplněna ve vyrovnávacím období** určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období 26 týdnů nebo 52 týdnů, stanoví-li tak kolektivní smlouva,
- ▶ nedohodnou-li se strany jinak, tak se pro účely překážek v práci (např. nemoc), čerpání dovolené, pracovní cesty, nekrácení mzdy při státním svátku a v dalších případech určených zaměstnavatelem použije rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit (tzv. fiktivní rozvržení pracovní doby),
- ▶ při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci (návštěva lékaře, doprovod člena rodiny k lékaři, narození dítěte, svatba, pohřeb) nepřísluší náhrada mzdy, není-li dohodnuto nebo právním předpisem nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak (bude se novelizovat i nařízení 590/2006 Sb.).

Závazek z dohody bude moci být vypovězen z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou (jinou délku lze sjednat, avšak musí být stejná pro obě strany). Výpovědní doba začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Podle přechodných ustanovení tzv. letní novely ZP bude možné dohody o samorozvrhování pracovní doby uzavřené podle stávajícího znění § 317 odst. 4 ZP používat až do 31. prosince 2025.

Tzv. flexibilní novela zákoníku práce

V [květnovém HR LA](#) jsme Vás informovali o připravované tzv. flexibilní novele zákoníku práce, která byla předmětem připomínkového řízení. Po **vypořádání připomínek** Ministerstvo práce a sociálních věcí text novely pozměnilo (dostupné [zde](#)) a



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

Červenec – srpen 2024

Weinhold Legal

momentálně je tato novela projednávána v legislativních orgánech vlády. Jakmile bude text předložen do Poslanecké sněmovny, budeme Vás informovat podrobněji.

Navrhované změny v pracovnělékařských prohlídkách a zavedení zdravotních programů

Po ukončení vnějšího připomínkového řízení [představilo Ministerstvo zdravotnictví](#) změny v zákoně 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, které se dotknou i zaměstnavatelů. Změny se týkají zejména těchto oblastí:

- ▶ pracovnělékařských služeb,
- ▶ dobrovolných programů podpory zdraví na pracovištích,
- ▶ posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání,
- ▶ povolení k uznávání nemocí z povolání.

Chystaná novela by měla zavést dobrovolné provádění vstupních pracovnělékařských prohlídek u těch prací, které jsou zařazeny do kategorie první a jejichž součástí není činnost, která by upravovala zdravotní způsobilost podle prováděcího právního předpisu nebo jiného právního předpisu. Úprava by měla zavést právo zaměstnavatele i uchazeče vyžadovat provedení vstupních prohlídek i u nerizikových prací.

Programy podpory zdraví na pracovišti

- ▶ nový koncept kombinuje ochranu před pracovními a civilizačními riziky,
- ▶ se zaměřují na minimalizaci negativních dopadů práce, podporu prevence a rozvoj zdravotní gramotnosti zaměstnanců,
- ▶ mají motivovat zaměstnance k využívání preventivních nástrojů,
- ▶ očekávané benefity pro zaměstnance
 - delší a zdravější život,
 - včasné odhalení nemocí, zvýšení zdravotní gramotnosti,
- ▶ předpokládané benefity pro zaměstnavatele:

- zmírnění vlivu pracovního prostředí na zdraví,
- nižší nemocnost a náklady s ní spojené,
- atraktivnější pracovní prostředí,
- daňová uznatelnost nákladů na programy (s limitem).

Nařízení o umělé inteligenci

Dne 12. července 2024 bylo vyhlášeno v Úředním věstníku Evropské unie a dne 1. srpna 2024 nabylo účinnosti **nařízení** Evropského parlamentu a Rady (EU) č. **2024/1689** ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná **pravidla pro umělou inteligenci** a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828 (akt o umělé inteligenci) (dále jen „**Akt UI**“). Bližší informace ohledně Aktu UI naleznete v našem [květnovém Legal Update](#). Jako celek se použije Akt UI ode dne 2. srpna 2026 s několika výjimkami.

Akt UI funguje v zásadě jako nařízení o bezpečnosti výrobků. Uplatňuje přístup založený na riziku tím, že:

- ▶ kategorizuje systémy umělé inteligence („**UI**“) podle jejich konkrétního využití a v závislosti na potenciálním dopadu systémů UI na lidské životy, základní práva a společnost,
- ▶ stanoví požadavky na dodržování předpisů podle míry rizika, které tyto systémy představují pro uživatele a další osoby.

Dopad na zaměstnavatele

Čeští zaměstnavatelé, byť se na vývoji či distribuci UI nepodílejí, můžou být Aktu UI podřízeni jako tzv. zavádějící subjekty, tj. subjekty, které v rámci své pravomoci nebo profesionální činnosti využívají systémy UI. Několik ustanovení Aktu UI však výslovně zmiňuje UI na pracovišti nebo ve vztahu k zaměstnávání a řízení zaměstnanců.

Zakázané postupy

Již od **2. února 2025 bude platit zákaz postupů** v oblasti UI, které mimo jiné mají za cíl **odvodit emoce fyzické osoby** na



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

Červenec – srpen 2024

Weinhold Legal

pracovišti, s výjimkou případů, kdy je použití systému UI **nezbytné z lékařských nebo bezpečnostních důvodů** (čl. 5 Aktu UI). Za nedodržení zákazu postupů v oblasti UI bude možné uložit správní pokuty až do výše 35 milionů EUR nebo, dopustí-li se porušení podnik, až do výše 7 % jeho celkového celosvětového ročního obratu za předchozí finanční rok podle toho, která hodnota je vyšší.

Vysoce rizikové systémy UI

Akt UI zavádí speciální povinnosti v případě **používání vysoce rizikových systémů UI**. Za tyto by se měly považovat rovněž systémy UI používané při zaměstnávání, řízení pracovníků a při přístupu k samostatné výdělečné činnosti, zejména při náboru a výběru osob, při rozhodováních ovlivňujících podmínky pracovního poměru, povýšení a ukončení smluvních pracovněprávních vztahů, při přidělování úkolů na základě individuálního chování, osobnostních rysů či vlastností a při monitorování nebo hodnocení osob ve smluvních pracovněprávních vztazích, protože mohou významně ovlivnit budoucí kariérní vyhlídky, živobytí těchto osob a práva pracovníků (recitál 57 Aktu UI). S tím souvisí i **povinnost informovat zaměstnance a jejich zástupce o zavádění systémů UI na pracovišti**, není-li informování a projednání upraveno v jiných nástrojích (např. v ČR by to bylo informování o monitoringu zaměstnanců ve smyslu § 316 odst. 3 ZP, případně podle předpisů o ochraně osobních údajů).

Zavádějící osoby budou mít celou řadu povinností uvedených zejména v čl. 26 Aktu UI, a to zejména:

- ▶ přijmout vhodná technická a organizační opatření s cílem zajistit, že tyto systémy budou používány v souladu s návodem k použití,
- ▶ zajistit dohled fyzické osoby s nezbytnou způsobilostí, odbornou přípravou, pravomocí a potřebnou podporou,
- ▶ zajistit kontrolu vstupních dat, jejich relevantnost a dostatečnou reprezentativnost,
- ▶ monitorovat provoz vysoce rizikové UI,

- ▶ uchovávat protokoly automaticky generované UI, jsou-li pod jejich kontrolou,
- ▶ provést posouzení vlivu na ochranu osobních údajů podle článku 35 nařízení EU (2016/679) (GDPR).

Za porušení povinností zavádějících subjektů mohou být uloženy pokuty až do výše 15 milionů EUR nebo v případě podniků 3 % hrubého celkového celosvětového ročního obratu za předchozí finanční rok podle toho, která hodnota je vyšší.

Všichni poskytovatelé a subjekty zavádějící UI budou povinni zavádět opatření k zajištění **dostatečné gramotnosti v oblasti UI u svých zaměstnanců** a osob, které jejich jménem budou používat systémy UI.

U ostatních aplikací UI s omezeným rizikem pro jednotlivce je hlavním požadavkem dodržování určitých pravidel transparentnosti.

Doporučené kroky

Zaměstnavatelé by měli učinit zejména následující kroky:

- ▶ provést audit používaných nebo plánovaných nástrojů UI s ohledem na rizika (zakázané postupy, vysoce rizikové systémy UI) do **1. února 2025**, a pokud by identifikovali zakázané postupy, měli by je přestat používat,
- ▶ identifikovat potřebné změny stávajících procesů, aby byly v souladu s Aktem UI,
- ▶ proškolit a informovat dotčené osoby, zejména pak ty, co budou vykonávat dohled.

Soudní rozhodnutí

Odpovědnost za manažerské pochybení a náhrada škody

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále „**NS ČR**“) ze dne 17. července 2024, sp. zn. 21 Cdo 3610/2023, se zabývá otázkou odpovědnosti za špatné manažerské rozhodnutí – přijetí účelové organizační změny. Řeší otázku, zda je třeba limit

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

Červenec – srpen 2024

Weinhold Legal

náhrady škody způsobené z nedbalosti ve výši čtyřapůlnásobku průměrného výdělku vztáhnout ke každé jednotlivé neplatné výpovědi dané na základě takového rozhodnutí, nebo k celkové škodě vzniklé v důsledku nesprávného rozhodnutí o organizační změně.

Skutkový stav

Žalovaná zaměstnankyně byla jmenována do pozice ústřední ředitelky zaměstnavatele. Ještě téhož dne rozhodla o organizační změně, na jejímž základě byly dány výpovědi několika vedoucím zaměstnancům. Přitom byly zřízeny nové vedoucí pozice. V případě zaměstnance A se nově zřízená pozice obsahově shodovala s jeho zrušenou pozicí. Zaměstnanec A trval na dalším zaměstnávání, jemu daná výpověď v důsledku organizační změny byla shledána soudem neplatnou a byla mu přiznána náhrada mzdy s příslušenstvím celkově ve výši 712.031 Kč. Obdobně tomu tak bylo i u dalších vedoucích zaměstnanců. Dále byla dána výpověď zaměstnanci B, kterému bylo před dáním výpovědi žalovaným zaměstnancem v zastoupení zaměstnavatele zrušeno pověření vedením a „řadové“ místo zaměstnance B nebylo v rámci organizační struktury zrušeno, přesto byl zaměstnanec B propuštěn z organizačních důvodů. Výpověď za zaměstnavatele podepsala žalovaná zaměstnankyně. Zaměstnanec B se pravomocně domohl určení neplatnosti výpovědi a zaměstnavatel mu tak musel zaplatit náhradu platu ve výši 348 275 Kč.

Spor prošel několikrát soudní soustavou a byl řešen i Ústavním soudem.

Posouzení NS ČR

NS ČR potvrdil svou rozhodovací praxi. Pokud zaměstnanec provedl organizační změnu účelově s cílem zbavit se konkrétních vedoucích zaměstnanců a nahradit je jinými, pak porušení jeho pracovních povinností spočívá v samotném rozhodnutí o organizační změně a neoprávněném dání výpovědi zaměstnancům. Škodou pro zaměstnavatele je celková částka vyplacená na náhradě platu propuštěným zaměstnancům,

u kterých soud konstatoval neplatnost rozvázání pracovního poměru v důsledku účelové organizační změny. Nicméně při vymáhání náhrady škody se uplatní limit 4,5násobku průměrného měsíčního výdělku žalované zaměstnankyně před nedbalostním porušením povinnosti. Tento limit platí pro celkovou škodu způsobenou účelovým rozhodnutím, nikoliv zvlášť za každého propuštěného zaměstnance (neplatnou výpověď). V případě přiznání náhrady škody soudy nižších stupňů jsou povinny přihlídnout již k náhradě škody, kterou žalovaný zaměstnanec uhradil v důsledku jiného sporu, a to v souvislosti se stejnou účelovou organizační změnou.

Situace zaměstnance B byla odlišná a v tomto případě spočívalo porušení povinnosti jen v samotném dání výpovědi, aniž byly splněny podmínky § 52 písm. c) ZP, nikoliv již ve „fiktivní organizační změně“. V tomto případě se uplatní samostatný limit náhrady škody způsobené z nedbalosti.

Kontrola dokladů cizinců

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky (dále „**NSS**“) ze dne 18. července 2024, sp. zn. 10 Ads 15/2024, se zabýval otázkou, za jakých podmínek může zaměstnavatel naplnit liberační důvod ve smyslu § 21 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (dále jen „**PřZ**“) v řízení o udělení pokuty za spáchání přestupku nelegálního zaměstnávání. Dle § 21 PřZ platí, že „*právnícká osoba za přestupek neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby přestupku zabránila.*“

Skutkový stav

Stěžovatelka (agentura práce) umožnila výkon nelegální práce šesti cizincům ukrajinské, moldavské a makedonské státní příslušnosti, kteří se prokazovali padělanými rumunskými doklady totožnosti. Za to jí byla dle § 140 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 5 písm. e) bodem 2 a § 89 odst. 1 a 2 zákona č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti, uložena inspekcí práce pokuta ve výši 360 000 Kč. Agentura práce měla pro proces zaměstnávání cizinců (myšleno i občanů EU) přijatý vnitřní předpis, jak ověřovat



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

Červenec – srpen 2024

Weinhold Legal

totožnost uchazečů o zaměstnání, a zajišťovala pravidelná školení svých administrativních zaměstnanců. Ti měli k dispozici aplikaci Regula Document Reader, aby mohli ověřovat pravost předložených dokladů totožnosti. Za stejným účelem stěžovatelka kontaktovala cizineckou policii, ta však svou součinnost odmítla, neboť k ní nebyla oprávněná. Stěžovatelce byla již v minulosti uložena pokuta za stejný druh přestupku.

Rozhodnutí správních orgánů a Městského soudu v Praze

Správní orgány byly toho názoru, že stěžovatelka nenaplnila podmínky pro liberaci, a to zejména tím, že měla např. od dotčených cizinců požadovat předložení dvou dokladů dosvědčujících jejich totožnost. Dále správní orgány upozornily stěžovatelku na možnost provedení lustrace ve veřejném rejstříku [PRADO \(Public register of authentic documents online\)](#), která by odhalila, že některé předložené doklady byly padělané. Z pohledu správních orgánů tak stěžovatelka nevyňala veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby se přestupku zabránilo.

Stěžovatelka též argumentovala dobrou vírou k veřejným listinám, neboť k předloženým dokladům totožnosti přistupovala jako k veřejným listinám. Městský soud však byl toho názoru, že dobrou víru obecně nelze považovat za skutečnost prokazující splnění liberačního důvodu podle § 21 odst. 1 PŘZ, „jedná se totiž o ryze pasivní přístup, k němuž není třeba vynaložit žádné úsilí a jenž nemůže vést k odhalení případných padělků.“

Posouzení NSS

NSS kasační stížnost agentury práce zamítl a v zásadě se ztotožnil s názorem Městského soudu v Praze. Kdy navíc ještě uvedl, že

- ▶ „stěžovatelka je agenturou práce, která běžně pracuje s cizinci, a tudíž na ni lze mít ve vztahu k nelegálnímu zaměstnávání vyšší nároky než na „běžné“ zaměstnavatele (viz rozsudek NSS ze dne 15. 10. 2021, čj. 10 Ads 356/2021 - 25, bod 11)“,
- ▶ se stěžovatelka “z předchozího řízení nijak nepoučila a

nezavedla žádná další opatření než již dříve tvrzená, aby zabránila spáchání přestupku, za který nyní byla opětovně potrestána”, ačkoliv i v předchozím řízení u NSS byla na vhodnost užívání systému PRADO NSS upozorněna,

- ▶ „skutečnost, že platné průkazy totožnosti jsou veřejnými listinami, neznamená, že stěžovatelka nemusela vyvinout veškeré úsilí, aby zabránila přestupku, a tím pádem se zprostila odpovědnosti za jeho spáchání“.

Doporučení

Pro zaměstnavatele zaměstnávající cizince (včetně občanů EU) lze doporučit nastavení procesů, které budou zahrnovat:

- ▶ požadavek předložení 2 dokladů totožnosti,
- ▶ ověření dokladů skrze aplikaci Regula Document Reader a systém PRADO (včetně uchování informací o ověření),
- ▶ pravidelné školení dotčených zaměstnanců provádějících ověřování.