

# HR Legal Alert

Srpen 2017

## Weinhold Legal

### Obsah

Novela zákona o zaměstnanosti - dopady na zaměstnavatele

Judikatura - Poškození zdraví při plnění pracovních úkolů na pracovní cestě

### Novela zákona o zaměstnanosti - dopady na zaměstnavatele

Dne 29. 7. 2017 nabyl účinnosti zákon č. 206/2017 Sb., kterým se novelizuje zákon o zaměstnanosti. Novela přináší mimo jiné změny v agenturním zaměstnávání a úpravu dočasné pracovní neschopnosti uchazečů o zaměstnání. Obsahuje ale i dílčí změny zákoníku práce a zákona o inspekci práce, z nichž některé do novely přibýly až během projednávání v Poslanecké sněmovně. V tomto vydání HR Legal Alertu Vás chceme upozornit na praktické dopady schváleného znění novely na zaměstnavatele.

#### Agenturní zaměstnávání

Hlavním záměrem, se kterým byla novela připravena, bylo zpřísnění podmínek v oblasti agenturního zaměstnávání. Některé původní návrhy, počítající například se zavedením kvót na počet agenturních zaměstnanců přidělených u jednoho zaměstnavatele či zákazu řetězení pracovních poměrů na dobu určitou u agenturních zaměstnanců, však byly nakonec během legislativního procesu vypuštěny. Zůstávají tak pouze změny týkající se samotných agentur práce, zejména nová povinnost složení kauce ve výši 500.000 Kč či zpřísnění podmínek pro odpovědné zástupce agentur práce.

Významným v této oblasti je jistě nový správní delikt - zastřené zprostředkování zaměstnání, který byl do novely vložen až při jejím projednávání v Poslanecké sněmovně. Právnícké osobě, která pronajímá pracovní sílu jiné osobě, aniž by splnila podmínky dle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tedy bez povolení ke zprostředkování zaměstnání, nově hrozí pokuta v rozmezí 50.000 Kč až 10.000.000 Kč. Fyzické osobě pak pokuta do 5.000.000 Kč. Tato nová skutková podstata by měla Státnímu úřadu inspekce práce umožnit postihnout i subjekty, které své zaměstnance - často cizince ze třetích zemí - dodávají jiným společnostem například na základě „smlouvy o dílo“, která je však zjevnou dodávkou pracovní síly, a obcházejí tak úpravu agenturního zaměstnávání. Jak se při projednávání novely ukázalo, největším problémem

agenturního zaměstnávání nejsou příliš benevolentní zákonné podmínky, ale nelegální „agentury“, které tyto podmínky vůbec nedodržují.

Řádně fungujícím agenturám práce i zaměstnavatelům využívajícím jejich služby by, zvláště při současném nedostatku pracovních sil na českém trhu, mohl ulevit jiný schválený poslanecký pozměňovací návrh. Ten přináší zrušení zákazu dočasně přidělovat k výkonu práce k uživateli cizince ze třetích zemí (tj. zaměstnance, kterým byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo povolení k zaměstnání).

#### Nové sankce i pro uživatele agenturních zaměstnanců

Do zákoníku práce je dále vloženo nové ustanovení - § 307b, na základě kterého mají agentura práce a uživatel povinnost zajistit, aby **zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo pro kterého konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce**. Porušování této povinnosti, kdy zaměstnavatelé téhož zaměstnance nechávají vykonávat stejnou práci v rámci dvou různých vztahů a obcházejí tak zákonná ustanovení o pracovní době a práci přesčas, bude inspekce práce nově moci postihnout pokutou až do výše 1.000.000 Kč.

Stejnou pokutu bude inspekce práce oprávněna ukládat i za porušování jednoho ze základních pilířů agenturního zaměstnávání, a to povinnosti poskytovat dočasně přiděleným zaměstnancům srovnatelné mzdové a pracovní podmínky, jaké mají nebo by měli kmenoví zaměstnanci uživatele. Novela výslovně umožňuje takto **postihnout i uživatele agenturních zaměstnanců v případě, že v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance s agenturou práce nebudou uvedeny srovnatelné podmínky jeho kmenového zaměstnance, nebo je uživatel uvede nepravdivě**.

#### Rozšíření diskriminačních důvodů v pracovněprávních vztazích

Dalším poslaneckým pozměňovacím návrhem bylo do novely vloženo ustanovení, které v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti výslovně zakotvuje diskriminační důvody ve vztahu k pracovněprávním vztahům a právu na zaměstnání. Nové diskriminační důvody jsou prakticky shodné s úpravou obsaženou v zákoně o zaměstnanosti do konce roku 2011 a v předchozím zákoníku práce, jedná se tedy o úpravu spíše

staronovou. Pro zaměstnavatele toto opětovné rozdvojení právní úpravy situaci znepráhlední, když si budou muset dávat pozor, aby ve vztazích k zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání důsledně dodržovali jak výčet diskriminačních důvodů v antidiskriminačním zákoně, tak i výčet uvedený v zákoníku práce.

Následující diskriminační důvody obsažené v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona novelizovaná ustanovení zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti kopírují: národnost, věk, pohlaví (za kterou se shodně považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace), sexuální orientace. Navíc oproti antidiskriminačnímu zákonu novela zakotvuje jako diskriminační důvody: zdravotní stav, který je svým obsahem významně širší oproti zdravotnímu postižení (antidiskriminační zákon), a dále státní občanství, rod, jazyk, sociální původ, majetek, manželský a rodinný stav a vztah nebo povinnosti k rodině, jakož i členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Poněkud odlišně formulované pak jsou důvody „rasa a etnický původ“ (antidiskriminační zákon) oproti „rasový a etnický původ“ (novela) a „náboženský vyznání, víra či světovní názor“ (antidiskriminační zákon) oproti „náboženství či víra, politické nebo jiné smýšlení“ (novela).

## Ochrana soukromí a osobních práv zaměstnanců

Do zákona o inspekci práce novela dále doplnila zcela novou skupinu správních deliktů, kterými jsou správní delikty na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců. Tyto delikty spáchá zaměstnavatel, který vyžaduje od zaměstnanců v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a základním pracovněprávním vztahem, nebo podrobuje zaměstnance sledování v rozporu s § 316 odst. 2 zákoníku práce. Horní hranice pokuty, která může být v takových případech uložena, je 1.000.000 Kč.

## Shrnutí

Novela zákona o zaměstnanosti prošla v průběhu legislativního procesu celou řadou úprav a z původního návrhu připraveného Ministerstvem práce a sociálních věcí zbyla jen malá část. Z konečného znění novely bude pro zaměstnavatele nakonec nejvýznamnější změnou další rozšiřování skutkových podstat správních deliktů v pracovněprávních vztazích. Po nedávném značném přírůstku sankcí na základě novely zákona o ochraně veřejného zdraví tak budou zaměstnavatelé opět nuceni přehodnocovat, zda jejich praxe skutečně naplňuje všechny zákonné požadavky a nehrozí jim sankce ze strany státních úřadů. Pozornosti zaměstnavatelů by rovněž neměla uniknout zdánlivě drobná změna ustanovení § 16 zákoníku práce, která však podstatně rozšiřuje diskriminační důvody ve vztahu k zaměstnancům.

## Poškození zdraví při plnění pracovních úkolů na pracovní cestě

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 5. května 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016, opětovně potvrdil, že pro posouzení, zda zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, je rozhodující to, zda k úrazu zaměstnance došlo při činnosti, kterou zaměstnanec konal z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního a časového objektivně pro svého zaměstnavatele. Ne každou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty lze totiž považovat za úkony, jež souvisí s

plněním pracovních úkolů. Průběh pracovní cesty – od svého počátku až do návratu z ní – se štěpí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně.

V projednávané věci byla předmětem pracovní cesty zaměstnance v lyžařském středisku činnost směřující (příspěvající) k upevnění a posílení vzájemných obchodních vztahů s klienty, přičemž volbu způsobu plnění tohoto pracovního úkolu ponechal zaměstnavatel na úvaze samotných zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že hlavní náplní akce bylo (i s přihlédnutím k časové volbě termínu zájezdu i volbě lokality) lyžování, a protože zaměstnavatel poskytl (zaplatil) všem svým zaměstnancům, kteří se pracovní cesty zúčastnili, také několikadenní skipasy, je zřejmé, že zaměstnavatel od svých zaměstnanců očekával, že přispějí k naplnění cíle akce rovněž tím, že se budou jeho zákazníkům věnovat i na sjezdovce. Za této situace tedy nelze lyžování, při němž zaměstnanec utrpěl úraz, považovat bez dalšího za jeho soukromou (individuální) „volnočasovou aktivitu“, resp. za věc jeho osobní záliby.

Okolnost, že zaměstnanec neměl povinnost lyžovat a že „sankce za odmítnutí lyžování mu nehrozila“, přitom není podstatná. Rozhodující je, že s ohledem na uvedené okolnosti a za uvedených podmínek zaměstnanec, který se věnoval zákazníkům i na sjezdovce, konal z objektivního hlediska činnost ve prospěch zaměstnavatele, a tedy se jednalo o plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele.



## Držitel certifikátu ISO 9001

Informace uvedené v tomto alertu 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 alertu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto alertu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto alertu uváděné mohou existovat různé právní názory.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení, nebo níže uvedené advokáty týmu Weinhold Legal:



Anna Bartůnková

Manager

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



Barbora Kudrhalt Suchá

Advokát

[Barbora.Sucha@weinholdlegal.com](mailto:Barbora.Sucha@weinholdlegal.com)