



# Legal update

Květen 2023

## Weinhold Legal

### Obsah

#### Aktuality v legislativě

**Novela zákona o zaměstnanosti zákoníku práce v oblasti agenturního zaměstnávání**

#### Judikatura

**Splnění informační povinnosti dle § 55 ZOK ve spol. s r.o.**

**Odpovědnost za škodu pomocníka v pozici zaměstnance a jednatel**

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.

#### **Bankovníctví, finance a pojišťovnictví:**

Daniel Weinhold, Václav Štraser, Ondřej Tejnský

#### **ESG – Firemní udržitelnost**

Tereza Hošková

#### **Fúze a akvizice:**

Daniel Weinhold, Václav Štraser

#### **Insolvence a restrukturalizace:**

Zbyšek Kordač, Jakub Nedoma

#### **IT, media, telekomunikace:**

Martin Lukáš, Jakub Nedoma, Michal Przczek

#### **Nemovitosti:**

Pav Younis, Václav Štraser

#### **Ochrana osobních údajů:**

Martin Lukáš, Tereza Hošková, Daša Aradská

#### **Pracovní právo:** Eva Procházková, Anna Bartůňková,

Daša Aradská, Ondřej Tejnský

#### **Slovenské právo:**

Tomáš Čermák, Karin Konečná

#### **Správa rodinného majetku:**

Milan Polák, Zbyšek Kordač, Michaela Koblasová

#### **Soudní a rozhodčí řízení:** Milan Polák, Zbyšek Kordač,

Anna Bartůňková, Michaela Koblasová, Michal Švec

#### **Soutěžní právo / právo EU:**

Tomáš Čermák

#### **Start-upy, venture kapitál a kryptoměny:** Pav Younis,

Martin Lukáš, Jakub Nedoma, Michal Švec, Ondřej Tejnský

#### **Veřejné zakázky a veřejný prostor:**

Martin Lukáš, Tereza Hošková, Monika Švaříčková

## Aktuality v legislativě

### Novela zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce v oblasti agenturního zaměstnávání

Vláda dne 15. května 2023 předložila Poslanecké sněmovně novelu zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) a zákoníku práce (č. 262/2006 Sb.), jež je projednávána jako sněmovní tisk 450 (dále jen jako „**Novela**“) a která má za cíl:

- úpravu podmínek pro získání praxe navrhovaného odpovědného zástupce agentury práce a další podmínek udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- zrušení institutu pojištění agentury práce pro případ jejího úpadku, neboť se ukázalo jako velmi nákladné a neefektivní,
- úpravu důvody odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání, a to z důvodu zpřehlednění a zjednodušení právní úpravy, a
- reagovat na poznatky z rozhodovací praxe.

Účinnost Novely je navrhována na 1. ledna 2024.

### Změna zákona o zaměstnanosti

Novela se týká **povinného pojištění agentur práce** pro případ jejich úpadku. V současné době je jednou z povinností agentur práce uzavřít pojištění pro případ vlastní platební neschopnosti, které dává dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, že mu agentura práce není schopna vyplatit mzdu. Výplata je však vázána na prohlášení úpadku dané agentury práce, zatímco v případě zákona č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele stačí, aby bylo zahájeno insolvenční řízení nebo dokonce vyhlášeno moratorium před zahájením samotného insolvenčního řízení. Tím se rozumí, že zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu nemusí čekat na rozhodnutí o úpadku. Naopak zaměstnanec v agenturní poměru získá pojistné plnění zpravidla až po delší době – kdy je rozhodnuto o úpadku. Novela tak reaguje na nerovnost **zrušením institutu povinného pojištění**.

Nově by agentury práce měly **v rámci ročních hlášení** sdělovat též identifikaci uživatele, ke kterému byli zaměstnanci agentury práce dočasně přiděleni a údaje o počtu zaměstnanců podle skupin dle klasifikace CZ-ISCO přidělených k takto identifikovanému uživateli. Tyto informace by měly být generálním ředitelstvím Úřadu práce zveřejňovány.

Novela má zavést omezení pro účely posouzení praxe odpovědného zástupce, nově by tak měla být relevantní pouze odborná praxe dosažená v posledních 10 letech před podáním žádosti.

Dále by se mělo zkoumat, zda:

- žadající osobě, jejímu statutárnímu zástupci nebo odpovědnému zástupci nebyla v posledních 3 letech pravomocně **uložena pokuta za přešůpek, který by představoval důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání**,
- žadající osoba **je bezdlužná**, tj. osoba která nebude smět mít evidován nedoplatek, s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky: 1. u orgánů Finanční správy České republiky, 2. u orgánů Celní správy České republiky, 3. na pojistném a na penále na všeobecné zdravotní pojištění, 4. na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Podmínku bezdlužnosti bude muset agentura práce **splňovat při podání žádosti, jakož i po celou dobu trvání platnosti povolení** ke zprostředkování zaměstnání, což by se mělo každých šest měsíců prověřovat. Podmínky **bezdlužnosti** budou stávající agentury práce muset splnit a **prokázat ode dne nabytí účinnosti** Novely. Nesplní-li tuto povinnost, **marným uplynutím této lhůty povolení ke zprostředkování zaměstnání zanikne**.

Další podmínkou je složení zvýšené kauce ve výši 1 milion Kč (současná kauce ve výši 500 000 Kč v praxi údajně nestačila na pokrytí případných nákladů, jako jsou i povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění). Agentury práce, kterým bylo



# Legal update

Květen 2023

## Weinhold Legal

vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti Novely, budou povinny **do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti Novely doplatit kauci do výše 1.000.000 Kč**, jinak jim **zanikne povolení** ke zprostředkování zaměstnání marným uplynutím této lhůty.

Dále je cílem novely upřesnit případy porušení zákona vedoucí k **povinnému odebrání povolení** ke zprostředkování zaměstnání a doplnit nový důvod spočívající v opakovaném neposkytnutí součinnosti orgánům inspekce práce. Jde o to, že v současné době jsou důvody pro povinné odnětí povolení (bez uvážení správního orgánu) stanoveny tak, že jakékoliv, byť i méně závažné porušení zákona o zaměstnanosti může odůvodnit odnětí takového povolení.

### Změna zákoníku práce

Navrhuje se též změnit současná úprava, které stanoví, že zaměstnanec v agenturním vztahu může vykonávat práci pro stejného uživatele maximálně 12 kalendářních měsíců, pokud sám nepožádá o prodloužení. V praxi tato situace vedla k neustálému prodlužování doby trvání ze strany zaměstnance, aniž by vznikl klasický základní pracovněprávní poměr. Novela proto stanoví **maximální dobu agenturního zaměstnávání u jednoho uživatele na 3 roky během 5 let po sobě jdoucích**.

Novela učiní **nicotná ujednání**, kterým by byla pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem, jejíž součástí je ujednání o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, sjednána **na dobu určitou vymezenou dobou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli**.

## Judikatura

### Splnění informační povinnosti dle § 55 ZOK ve spol. s r.o.

*(rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. ledna 2023, sp. zn. 27 Cdo 1206/2022)*

Žalobkyně podala Krajskému soudu v Ostravě žalobu, kterou se domáhala od svého bývalého jednatele zaplacení částky 356.374,- Kč s příslušenstvím. Tato částka představovala úroky ze zápůjčky ve výši 4.596.350,- Kč, kterou žalovaný poskytl žalobkyni a neoprávněně si jí vyplatil z jejího účtu.

Soud prvního stupně uzavřel, že na základě uvedených skutečností žalovaný jako jednatel žalobkyně neporušil svou povinnost péče řádného hospodáře. Obdobně ve věci rozhodl i soud odvolací.

Jako reakci na dosavadní postup soudu podala žalobkyně dovolání. Žalobkyně v dovolání jako dosud nevyřešenou otázku formulovala, jaké jsou následky porušení informační povinnosti dle § 55 zákona o obchodních korporacích (dále jen jako „ZOK“) a jaké jsou požadované kvality informací. Tato otázka se týká povinnosti loajality dle § 51 odst. 1 ZOK.

Žalobkyně ve svém dovolání dále poukázala na to, že obsahem informační povinnosti není pouze sdělení, že člen orgánů společnosti hodlá uzavřít smlouvu, ale že informace musí být řádně uvedena, včetně podmínek, za kterých má být smlouva uzavřena.

Dovolací soud pak rozhodnul, že má za to, že odvolací soud se dostatečně nezabýval tím, zda byli všichni společníci dané společnosti předem informováni o záměru uzavřít smlouvu a o všech podmínkách smlouvy a zda s nimi souhlasili nebo alespoň vzali tento záměr na vědomí, čímž se vzdali práva o věci jednat.

Žalovaný tedy neinformoval valnou hromadu žalobkyně a nenaplnil tak účel § 55 odst. 1 ZOK a nebyl tedy oprávněn zastupovat žalobkyni při uzavírání smluv, jestliže žalobkyně smlouvu neschválila bez zbytečného odkladu, není jí společnost vázána. Současně žalovaný porušil povinnost nezbytné loajality, která je součástí povinnosti péče řádného hospodáře, když nesplnil informační povinnost uvedenou v § 55 odst. 1 ZOK.

### Odpovědnost za škodu pomocníka v pozici zaměstnance a jednatele

*(rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. února 2023, sp. zn. 25 Cdo 1319/2022)*

Ze skutkového stavu vyplývá, že žalovaný jako řidič motorového vozidla reagoval opožděně na zpomalování vozidla jedoucího před ním (řízeného žalobcem) a nedodržel rovněž bezpečnou vzdálenost mezi vozidly, načež narazil zezadu do vozidla žalobce, a proto by měl odpovídat za škodu takto způsobenou střetem obou vozidel.

Nicméně žalovaný se bránil ustanovením občanského zákoníku §2914 (dále jako „OZ“), které zakládá odpovědnost toho, kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka za škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám, protože provozovatelem daného motorového vozidla byla společnost F.H., u které byl žalovaný zaměstnancem a zároveň jednatelem a společníkem.

Ustanovení §2914 OZ zejména tedy řeší vztah mezi osobami v pracovněprávním poměru, kde se zaměstnanec, který způsobí újmu očitne v dané situaci zpravidla v důsledku činnosti pro zaměstnavatele. Nejvyšší soud už o dané situaci v minulosti rozhodoval a uvedl, že pokud zaměstnanec způsobí škodu třetí osobě v souvislosti s pracovní činností vykonávanou pro zaměstnavatele a je vázán pokyny zaměstnavatele, pak je pouze zaměstnavatel povinen nahradit tuto škodu (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2021, sp. zn. 25 Cdo 1029/2021, publikovaném v čísle 51/2022 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek).

Avšak v tomto konkrétním případě byl žalovaný, který zavinil srážku vozidel, nejen zaměstnancem, ale také jednatelem a společníkem dané společnosti. Vzhledem k těmto okolnostem se nemůže pracovní činnost žalovaného u uvedené společnosti považovat za závislou práci vykonávanou v rámci vztahu nadřazenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Žalovaný totiž ovládal společnost, ve které byl také zaměstnán, a sám řídil svoji pracovní činnost, včetně rozhodnutí o vykonání pracovní cesty, při které došlo ke srážce. Dovolací soud tedy dospěl k závěru, že žalovaný není pomocníkem ve smyslu § 2914 odst. 1 občanského zákoníku, a že je proto spolu s hlavní osobou, tedy se společností s r.o., povinen nahradit škodu poškozenému.

© 2023 Weinhold Legal  
Všechna práva vyhrazena

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, v.o.s. 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 dovolujeme 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.

Své připomínky laskavě zasílejte na e-mailovou adresu: [Karolina.liptakova@weinholdlegal.com](mailto:Karolina.liptakova@weinholdlegal.com), anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení. Odhlášení publikací na [office@weinholdlegal.com](mailto:office@weinholdlegal.com).