



MGR. MICHAL VRAJÍK
Advokát

Datum: 13. 6. 2023

Pracovněprávní novinky 5/2023

Vážení klienti a obchodní partneři,

připravili jsme pro Vás letošní **páté číslo Pracovněprávních novinek**, newsletteru věnovaného novinkám (především) v oblasti pracovního práva.

Aktuální číslo je věnováno zejména **zákonu o ochraně oznamovatelů**, který se svým způsobem může dotknout všech zaměstnavatelů, a proto by měli s novou úpravou počítat.

Rovněž upozorňujeme i na změnu právní úpravy týkající se agentur práce, kterou by měli zaznamenat zaměstnavatelé, kteří s agenturami práce spolupracují, ale též agentury práce samotné.

Michal Vrajík a Tomáš Trojan

Zákon o ochraně oznamovatelů

Záměrem přijetí zákona o ochraně oznamovatelů je **ochrana osob, které oznámí zákonem široce vymezené protiprávní jednání nebo poškození veřejného zájmu**, o kterém se dozví u osoby, se kterou je nebo byl oznamovatel v kontaktu v souvislosti s výkonem práce nebo jiné obdobné činnosti.

Nad konkrétní podobou zákona se v legislativním procesu vedly dlouhé diskuse, nicméně nakonec se Poslanecká sněmovna shodla na kompromisním řešení, Senát se ve stanovené lhůtě k zákonu nevyjádřil a prezident zákon podepsal dne 7. 6. 2023. Lze tedy očekávat, že zákon bude vyhlášen ve Sbírce zákonů ještě v červnu, což by znamenalo, že by byl účinný od **1. srpna 2023**.

Přestože povinnost zavést tzv. **vnitřní oznamovací systém** mají podle schváleného znění zákona zejména zaměstnavatelé zaměstnávající nejméně 50 zaměstnanců, tak **zákaz odvetných opatření se týká naprosto všech zaměstnavatelů**.



Povinné pojištění agentur práce

Zákonem č. 125/2023 Sb. byl novelizován zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato novela nabývá účinnosti od 1. července 2023.

Podstatou změny zákona o zaměstnanosti bylo **zrušení povinného pojištění agentur práce**, které si doposud byly povinny sjednávat pro případ svého úpadku.

Jako důvod byly uvedeny tři argumenty, jednat to, že problém na trhu práce jsou především nelegální agentury práce, které nesplňují ani základní požadavky kladené na agentury práce, dále skutečnost, že po celou dobu platnosti této úpravy byl počet případů, kdy se pojistka uplatnila, minimální a třetím důvodem bylo, že pojišťovny nechtěly takové pojistné smlouvy uzavírat nebo jim činilo problém nastavit jejich znění.

Protože povinnost agentur práce být pojištěny proti úpadku vyplývala přímo ze zákona, bylo poměrně častým jevem, že i **v rámcových smlouvách** uzavíraných mezi zaměstnavateli využívajícími agenturní zaměstnávání (uživateli) a agenturami práce bylo **smluvně sjednáváno, že agentura práce musí být pojištěna** pro případ svého úpadku. Tento smluvní závazek platí samozřejmě i nadále a výše uvedená změna zákona na něj nemá vliv. Je však možné, aby si případně tyto **smluvní strany nově sjednaly**, že pojištění agentury práce proti úpadku nebude nově vyžadováno.

Změna zákona č. 118/2000 Sb.

Novela o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele pak spíše technicky sjednotila používanou terminologii a vývoj insolvenčního práva v posledních letech, a zároveň v návaznosti na zrušení povinného pojištění agentur práce rozšířila působnost zákona i na agenturní zaměstnance.

Zákon o ochraně oznamovatelů – pokračování

Rovněž je třeba říci, že před odvetnými opatřeními **nejsou chráněni anonymní oznamovatelé**, ale v případě, že jejich totožnost vyjde najevo, vztahuje se ochrana i na ně.

Z hlediska pracovního práva je nezbytné upozornit na to, že zákon je postaven na principu, že **chráněn musí být každý oznamovatel**, který nepodal vědomě nepravdivé oznámení.

Jako **odvetná opatření**, kterým nesmí být oznamovatel vystaven, vymezuje zákon celou řadu pracovníprávních postupů, mezi které patří například rozvázání pracovního poměru, neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou, zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo o pracovní činnosti, odvolání z vedoucího pracovního místa, snížení mzdy, platu, odměny nebo nepřiznání osobního příplatku, přeložení nebo převedení na jinou práci, neumožnění odborného rozvoje, změna pracovní doby, vyžádání lékařského posudku nebo pracovnílékařské prohlídky, výpověď nebo odstoupení od smlouvy nebo zásah do práva na ochranu osobnosti.

Odvetnému opatření nesmí být vystaven oznamovatel, ani například osoba, která mu poskytla pomoc při zjišťování informací, které byly obsahem oznámení, při podání oznámení nebo při posouzení jeho důvodnosti, ani osoba, která je ve vztahu k oznamovateli osobou blízkou, ani osoba, která je zaměstnancem nebo kolegou oznamovatele a ani osoba, pro kterou oznamovatel vykonával práci nebo obdobnou činnost.

Zaměstnavatelé, tak budou muset nyní nově hlídat, zda zaměstnanec není tímto zákonem chráněn, a to dříve, než vůči takovému zaměstnanci uplatní postup, který by mohl být vyhodnocen jako odvetné opatření. Umožní-li zaměstnavatel, aby chráněný zaměstnanec byl vystaven odvetnému opatření, spáchá tím přestupek, za který mu **může být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč**. Zákon však obsahuje i další povinnosti a stanovuje i další sankce, které s vámi v případě zájmu rádi projdeme a pomůžeme s jejich implementací a dodržováním.

Pokud Vás některá uvedená novinka zaujme nebo budete mít bližší dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

KONTAKT:

Mgr. Michal Vrajík, advokát

Spálená 97/29

110 00 Praha 1

T: +420 605 068 258

E: michal.vrajik@akvrajik.cz

www.akvrajik.cz

