



Podle Soudního dvora Evropské unie je veřejný přístup do evidence skutečných majitelů protiprávní

Soudní dvůr Evropské unie ve svém nedávném rozsudku došel k závěru, že ustanovení směrnice proti praní špinavých peněz, které ukládá členským státům povinnost zpřístupnit široké veřejnosti některé informace o skutečných majitelích, je neplatné. V ČR byl na základě tohoto ustanovení směrnice umožněn veřejný přístup k základním identifikačním údajům skutečného majitele právnické osoby (jméno, stát bydliště, rok a měsíc narození, státní občanství) a k údajům specifikujícím jeho postavení skutečného majitele.

Podle Soudního dvora ovšem takový přístup široké veřejnosti k informacím o skutečných majitelích představuje závažný zásah do práva na soukromý život a práva na ochranu osobních údajů zakotvených v Listině základních práv EU.

Některé členské státy EU již na rozhodnutí reagovaly, např. v Nizozemsku a Lucembursku byl omezen veřejný přístup do registrů skutečných majitelů. Je otázkou, jak se k rozhodnutí postaví český zákonodárce. Je možné, že obdobně jako některé členské státy zvolí cestu omezení veřejného přístupu do evidence skutečných majitelů, nelze však vyloučit ani možnost novelizace zákona o evidenci skutečných majitelů. Situaci budeme nadále monitorovat a informovat Vás o novém vývoji.

Pokud byste měli k výše uvedenému nebo k problematice skutečných majitelů jakékoli dotazy, neváhejte nás kontaktovat.

act Řanda Havel Legal
office.prague@actlegal-rhl.com



Vláda schválila návrh zákona o ochraně oznamovatelů

Vláda dne 23.11.2022 schválila návrh zákona o ochraně oznamovatelů (tzv. whistleblowerů). Ten nyní projedná poslanecká sněmovna. Návrh zákona vychází ze směrnice Evropského parlamentu a Rady o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie, která měla být do našeho právního řádu transponována již v prosinci loňského roku.

Cílem právní úpravy whistleblowingu je zejména zajistit ochranu před odvetnými opatřeními namířenými proti whistleblowerům, kteří oznamují své podezření na možné protiprávní jednání, o kterém se dozvěděli v souvislosti s výkonem práce nebo jiné obdobné činnosti.

Nové povinnosti ukládané návrhem zákona se dotknou všech zaměstnavatelů s více než 50 zaměstnanci (rozhodující bude počet zaměstnanců k 1. lednu příslušného roku). Mezi nové povinnosti patří zejména povinnost zavést vnitřní oznamovací systém prostřednictvím kterého budou moci oznamovatelé oznámení podávat a povinnost určit příslušnou osobu, která bude odpovědná za příjem i posouzení oznámení, komunikaci s oznamovatelem a vedení zákonné evidence oznámení. Příslušnou osobou může být i externí subjekt, nemusí se tedy jednat o zaměstnance povinného subjektu.

V případě nedodržení některých povinností hrozí povinným subjektům pokuty až do výše 1.000.000 Kč.

Účinnost zákona se bude odvíjet od rychlosti legislativního procesu, neboť návrh zákona počítá s účinností od „prvního dne druhého kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení“. Pro úplnost dodáváme, že s ohledem na uplynutí transpoziční lhůty již nyní příslušná evropská směrnice a povinnosti v ní uvedené dopadají na některé subjekty veřejné moci.

Jsme Vám plně k dispozici a rádi Vám poskytneme právní asistenci při implementaci vhodného whistleblowingového řešení nebo úpravě Vašeho stávajícího systému. Proto nás neváhejte v případě jakýchkoliv dotazů k této problematice kontaktovat.

Mgr. Michal Pálinskás
[michal.palinkas\(at\)actlegal-rhl.com](mailto:michal.palinkas(at)actlegal-rhl.com)

Mgr. Tomáš Zwinger
[tomas.zwinger\(at\)actlegal-rhl.com](mailto:tomas.zwinger(at)actlegal-rhl.com)



Čeká nás revoluce v pracovním právu?

Na půdě Ministerstva práce a sociálních věcí vznikl návrh novely zákoníku práce a souvisejících pracovněprávních předpisů, který zatím není projednáván v Poslanecké sněmovně. Aktuálně tato novela prošla připomínkovým řízením v rámci kterého se k novele sešlo přes stovku připomínek. Lze tedy očekávat, že aktuálně dostupné znění novely ještě nabude změn, které budou známy až v dalších fázích legislativního procesu. Nicméně i tak považujeme za důležité se s Vámi o to nejzásadnější z návrhu novely podělit.

Zavedení práce na dálku

Aktuální znění zákoníku práce obsahuje jen úpravu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Tato úprava je však velmi strohá a jak ukázala praxe v době pandemie, zcela nedostatečná. Na tuto nedostatečnou úpravu se snaží novela reagovat právě zavedením institutu práce na dálku.

Novela pod pojmem „práce na dálku“ nerozumí pouze tzv. homeoffice – neboli práci z domova zaměstnance. Výslovně se zavádí možnost pracovat i z jiného místa, než je bydliště zaměstnance. Pracovat tak bude možné prakticky odkudkoliv.

Práce na dálku bude možná na podkladě písemné dohody. Mezi obligatorní náležitosti takové dohody by mělo patřit zejména místo výkonu práce, způsob komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, způsob přidělování práce a její kontroly, jakož i otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tento bod novely s sebou přináší pro zaměstnavatele hlavně administrativní zátěž. Již v současné době se tak intenzivně diskutuje ohledně vypuštění podstatných náležitostí a ponechání obsahu dohody na domluvě stran. Tato úprava tak jistě dozná ještě řadu změn.

Práci na dálku bude možné nejen dohodnout, ale i ji zaměstnanci jednostranně nařídit, a to v návaznosti na opatření orgánu veřejné moci. Nařízení práce na dálku má být dále možné pouze na nezbytně nutnou dobu a za podmínky, že je místo, kde má být práce na dálku vykonávána, pro takovou práci způsobilé a nařízení práce z takového místa je v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance. Kdo, jakým způsobem a podle jakých kritérií bude posuzovat způsobilost místa výkonu na dálku je zatím otázkou.

V rámci dohody o práci na dálku (případně písemném nařízení práce na dálku) bude nutné upravit rovněž způsob náhrady nákladů vzniklých zaměstnanci při výkonu práce na dálku. Tyto náklady jdou k tíži zaměstnavatele, který je povinen je hradit. Tak tomu je i za stávající úpravy, avšak stanovení konkrétní částky náhrady je z důvodu komplikovanosti procesu často zcela nad možností zaměstnavatelů. Novela se snaží uvedené vyřešit zjednodušeným mechanismem náhrady běžných pravidelných nákladů zaměstnance stanovením paušální částky ve výši 2,80 Kč za každou započatou hodinu práce. Veškeré náklady nad výčet obsažený v paušálu bude potřeba (nadále) nahrazovat dle skutečné výše. Jelikož stávající výčet běžných nákladů uvedených v návrhu novely hrazených paušálem nezahrnuje například náklady na datové připojení ani telefonické služby, bude nutné (nedojde-li v této oblasti v legislativním procesu ke změně), nadále hradit ve skutečné výši. To však bývá v praxi bývá velmi problematické.

Co se týče zajištění technického a programového vybavení potřebného zaměstnancem pro práci na dálku, to půjde (nadále) na vrub zaměstnavatele.

Novinkou by měla být možnost určitých skupin zaměstnanců požádat o výkon práce na dálku. Mělo by se jednat o těhotné zaměstnankyně a pečující osoby. Zaměstnavatel by měl mít nově povinnost takové žádosti

vyhovět, nebrání-li mu ve vyhovění vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.

V souvislosti se zavedením institutu práce na dálku mají být dále do zákona o inspekci práce zahrnuty nové přestupky na úseku práce na dálku. Za porušení povinností zaměstnavatele při práci na dálku (například neuzavření dohody o práci na dálku či neuvedení všech podstatných náležitostí) má nově hrozit pokuta až do výše 1.000.000,- Kč.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Významné změny mají dle návrhu novely nastat rovněž v právní úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neboli dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti.

Zaměstnancům vykonávajícím práci na základě uvedených dohod (laicky nazývaných také jako „dohodáři“) by mělo být nově nutné rozvrhovat pracovní dobu, a to písemným rozvrhem, se kterým bude nutné dohodáře seznámit s minimálním předstihem jednoho týdne. Dle důvodové zprávy k novele má být cílem této úpravy dosažení vyšší míry ochrany těchto zaměstnanců.

Zaměstnanci pracující na dohody mají mít nově právo na dovolenou, pracovní volno při překážkách v práci na straně zaměstnance a příplatky za práci ve svátek, v noci, ve ztížení pracovním prostředí a o víkendy. Zaměstnanci pracující „na dohodu“ se tak opětovně přiblíží zaměstnancům v pracovním poměru.

Dohodáři budou také nyní oprávněni písemně požádat svého zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, bude-li vztah takových zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr trvat u jednoho zaměstnavatele po dobu jednoho roku v souhrnu celkem šest měsíců. Na tuto žádost bude zaměstnavatel povinen do jednoho měsíce písemně a odůvodněně odpovědět.

Nově mají mít dohodáři rovněž zvýšenou ochranu při zrušení vztahů založených dohodami výpovědi. Bude-li mít totiž takový zaměstnanec za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď z důvodu, že se zákonným způsobem domáhal svých práv, může se tento zaměstnanec dožadovat po zaměstnavateli písemného zdůvodnění. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět a výpověď zdůvodnit. Vzhledem k tomu, že u vztahů na dohody nemá platit úprava skončení pracovního poměru, tj. nemá ani vznikat nárok na odstupné při organizačních důvodech, nemělo by být takové zdůvodnění pro zaměstnavatele problematické (lze jednoduše tvrdit právě organizační důvod jako např. odpadnutí potřeby výkonu práce či jejího skončení). V každém případě by se však zaměstnavatelé měli vyvarovat diskriminačním důvodům skončení.

Elektronické uzavírání a doručování pracovněprávních dokumentů

Elektronické podepisování a doručování důležitých pracovněprávních dokumentů by mělo dostat značnému zjednodušení.

Aktuální znění zákoníku práce rozlišuje v pracovněprávních vztazích v souvislosti s doručováním dvě skupiny dokumentů. Jedná se o dokumenty, které (i) musí být doručeny do vlastních rukou zaměstnance

(tzv. důležité písemnosti), a (ii) ostatní dokumenty, které žádnému zvláštnímu režimu doručení nepodléhají. Byť je aktuálně uzavírání pracovněprávních dokumentů elektronicky možné, je z důvodu přísných podmínek vyplývajících z právní úpravy doručování důležitých písemností prakticky nepoužívané.

Na výše uvedené reaguje návrh novely tím, že zásadně upravuje postup při doručování důležitých písemností. Zejména navrhuje zúžení okruhu důležitých písemností, tj. písemností podléhajících doručování do vlastních rukou zaměstnance. Tomuto režimu nově nemají podléhat písemnosti týkající se vzniku a změny pracovněprávního vztahu (zejména tedy pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jakož i dohody o rozvázání pracovního poměru, a jiné). V přísném režimu doručování mají zůstat zejména jednostranné dokumenty jako výpovědi, okamžitá zrušení, zrušení ve zkušební době, odvolání z vedoucího pracovního místa a dále mzdové/platové výměry.

Možnost podepsat pracovněprávní dokumenty týkající se vzniku a změny pracovněprávního vztahu elektronicky již nebude narážet na podmínky doručování a bude možné je podepsat elektronicky za využití „prostého“ elektronického podpisu. Úroveň elektronického podpisu stran ani jiné parametry elektronického podepisování nemají hrát roli.

Ostatně návrh novely již také výslovně upravuje možnost uzavřít pracovní smlouvu, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo jejich změny, jakož i dohodu o rozvázání pracovního poměru a dohodu o zrušení dohod mimo pracovní poměry prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. V takovém případě je zaměstnavatel povinen zaslat vyhotovení této písemnosti na vlastní elektronickou adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec za tímto účelem zaměstnavateli písemně sdělí.

Informování o obsahu pracovního poměru

Zcela zásadní úpravou má projít také povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru. Nově má dojít ke zkrácení lhůty, ve které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci informace poskytnout. Má se jednat o lhůtu 7 dnů místo aktuálního 1 měsíce. Bezodkladná informace bude vyžadována při změně původních podmínek.

Zásadně se má rozšířit rovněž okruh informací, které bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci sdělit. Nově bude nutné informovat také o době trvání a podmínkách zkušební doby, postupu při rozvázání pracovního poměru a při neplatném rozvázání pracovního poměru, o poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance, údajích o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné. Obdobná informační povinnost se očekává i u vztahů založených na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Popsanou informační povinnost by mělo být možné splnit (alespoň v podstatném rozsahu) odkazem na příslušná zákonná ustanovení. Ministerstva práce a sociálních věcí by navíc mělo připravit vzorové znění informace, která by mohla sloužit jako inspirace pro zaměstnavatele.

Zásadním způsobem má být rozšířeno také informování zaměstnanců při jejich vysílání do jiného státu EU. U takového vysílání bude nově nutné

poskytnout zaměstnanci písemnou informaci o stanovených podmínkách vyslání a souvisejících nárocích zaměstnance.

Hlášení nástupu na rodičovskou dovolenou

Novela se snaží rovněž reagovat na stávající (blíže neupravenou) praxi ohledně nástupu na rodičovskou dovolenou a délky jejího trvání v případě konkrétního zaměstnance. Novela výslovně stanoví, že k nástupu by mělo docházet na písemnou žádost, a to alespoň 14 dní před plánovaným čerpáním. V žádosti by měla být uvedena rovněž doba zamýšleného čerpání rodičovské dovolené.

Obrácení důkazního břemene v pracovněprávních sporech

Novelou by mělo rovněž dojít k obrácení důkazního břemene v pracovněprávních sporech o neplatnost výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru. Bude-li možné dovodit ze skutečností uvedených zaměstnancem před soudem, že dostal výpověď nebo okamžité zrušení z důvodu, že se zákonným způsobem domáhal svých práv stanovených v zákoníku práce, má být na zaměstnavateli dokázat, že se tak stalo z jiného důvodu. Stejná ochrana by měla platit rovněž při výpovědi nebo okamžitém zrušení vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Mgr. Lenka Droscová, advokát

lenka.droscova@actlegal-rhl.com

Newsletter společnosti act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s.r.o. informuje obecně o vybraných legislativních změnách, judikatuře a právních problémech. Informace předkládané v newsletteru mají pouze informativní povahu a nepředstavují úplný přehled změn v legislativě, judikatuře či právní praxi. Do newsletteru jsou zařazovány informace, které naše advokátní kancelář vybírá dle vlastního uvážení s ohledem na zajímavost či praktickou využitelnost informací pro adresáty newsletteru. Aplikovatelnost v newsletteru publikovaných informací na specifické případy je závislá na konkrétních okolnostech. Tento newsletter nepředstavuje právní radu a act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s. r. o. neodpovídá za aplikaci závěrů či skutečností uvedených v newsletteru na jakýkoli právní případ.

