



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

27. listopadu 2023

Weinhold Legal

Níže shrnujeme změny, na které by se zaměstnavatelé měli připravit s blížícím se koncem roku 2023. Budete-li mít k níže uvedenému jakékoliv dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

Legislativní změny a návrhy

Vnitřní oznamovací systémy povinné i pro menší zaměstnavatele od 15. prosince 2023

Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, který nabyl účinnosti 1. srpna 2023, umožnil na základě přechodného ustanovení **zaměstnavatelům s 50 až 249 zaměstnanci**, pokud nespádali do zvláštní kategorie a tato povinnost jim nevznikla již 1. srpna 2023, **zavést vnitřní oznamovací systém nejpozději od 15. prosince 2023**. Podrobněji jsme o tomto zákonu informovali v našem červnovém [Legal Alertu z oblasti pracovního práva](#). Od 15. prosince 2023 musí mít tak všichni zaměstnavatelé s 50 a více zaměstnanci zavedený vnitřní oznamovací systém, jinak jim může být uložena pokuta až do výše 1.000.000 Kč.

Podmínky pro vnitřní oznamovací systém

Povinný subjekt může vedením vnitřního oznamovacího systému pověřit jinou osobu, nicméně tím není dotčena odpovědnost povinného subjektu ([viz i námi poskytovaná služba](#)).

Povinné subjekty ze soukromé sféry, které k 1. lednu příslušného kalendářního roku zaměstnávaly **nejvíce 249 zaměstnanců**, mohou vnitřní oznamovací systém sdílet nebo využít vnitřní oznamovací systém zavedený jiným povinným subjektem, jestliže určí osobu příslušnou k přijímání oznámení.

Jak interní oznamovací systém nejefektivněji zavést?

K zavedení interního oznamovacího systému podle zákona o ochraně oznamovatelů bude zpravidla zapotřebí:

- ▶ určit, zda subjekt je povinnou osobou a pokud ano, zda bude mít svůj interní oznamovací systém (určit způsob přijímání oznámení, zajistit technická opatření pro provoz bezpečného vnitřního systému oznamování), nebo jej bude sdílet či pověřit k jeho provozování jinou osobu,
- ▶ **jmenovat příslušnou osobu nebo osoby a zajistit její (jejich) proškolení** (může to být zaměstnanec nebo osoba mimo povinnou osobu),
- ▶ **vydat vnitřní předpis (zavést procesy) upravující provozování vnitřního oznamovacího systému** – prošetřování oznámení a přijímání nápravných a preventivních opatření (lze doporučit na příkladech ukázat nejběžnější protiprávním jednání, která mohou být předmětem oznámení u daného zaměstnavatele),
- ▶ **proškolit a informovat zaměstnance**,
- ▶ upravit záznamy zpracování osobních údajů a informaci o zpracování osobních údajů.

Zahraněční stravné pro rok 2024

Vyhláška Ministerstva financí publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. **341/2023 Sb.** stanoví pro rok 2024 základní sazby zahraničního stravného.

Zvýšení redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu pro rok 2024

Dle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí vyhlášeného pod č. **313/2023 Sb.** dojde od 1.1.2024 ke zvýšení redukčních hranic pro úpravu denního



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

27. listopadu 2023

Weinhold Legal

vyměřovacího základu pro účely nemocenského pojištění. Zvýšení redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu pro rok 2024 bude pro

- ▶ první redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu bude činit 1.466 Kč (do této částky se započítává 90 % výdělku pro účely poskytování nemocenského a 100 % pro účely peněžité pomoci v mateřství, nad tuto částku se započítává 60 %);
- ▶ druhá redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu bude činit 2.199 Kč (výdělek mezi druhou a třetí hranicí se započítává ve výši 30 % výdělku);
- ▶ třetí redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu bude činit 4.397 Kč (nad tuto hranici se již k výdělku nepřihlíží).

Nařízení o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku

Nařízení vlády č. 338/2023 Sb. upravuje zvýšení průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady **za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti** vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to nyní paušálně o částku **360 Kč**.

K obdobné úpravě dochází i v oblasti náhrady nákladů **na výživu pozůstalých** s tím, že průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovníprávních předpisů se zvyšuje též o paušální částku **360 Kč**.

Nárok na zvýšení náleží od 1. ledna 2024, jestliže právo na náhradu výdělku či výživu pozůstalých vzniklo do 31. prosince 2023 včetně.

Zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy

Ministerstvo práce a sociálních věcí poslalo dne 9.11.2023 do připomínkového řízení návrh nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,

o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, na základě kterého má dojít ke zvýšení sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy s účinností od 1. ledna 2024. Návrh je dostupný [zde](#). Návrh obsahuje 2 varianty zvýšení.

Varianta I. předpokládá, že by minimální mzda do 5 let (v roce 2028) dosáhla přibližně 45 % průměrné mzdy a tento nárůst by byl rovnoměrně v daném časovém horizontu rozprostřen. **Základní sazba minimální mzdy** a nejnižší úrovně zaručené mzdy by se tak od Nového roku zvýšily z **17.300 Kč na 18.900 Kč**, tedy o 1.600 Kč. Minimální hodinová mzda by tak vzrostla z **103,80 Kč na 112,50 Kč**. Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro všechny skupiny prací by se také zvedly, přičemž u skupiny 8. by to bylo z 34.600 Kč na 37.700 Kč.

Varianta II. předpokládá, že by minimální mzda do 5 let (v roce 2028) dosáhla přibližně 50 % průměrné mzdy a tento nárůst by byl rovnoměrně v daném časovém horizontu rozprostřen. **Základní sazba minimální mzdy** a nejnižší úrovně zaručené mzdy by se tak od Nového roku zvýšily z **17.300 Kč na 19.400 Kč**, tedy o 2.100 Kč. Minimální hodinová mzda by tak měla vzrůst z **103,80 Kč na 115,50 Kč**. Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro všechny skupiny prací by se také měly zvednout, přičemž u skupiny 8. by to bylo z 34.600 Kč na 38.800 Kč.

Vyhláška o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023

Vyhláška č. 299/2023 Sb. stanoví s účinností od **1. října 2023** v souvislosti s § 190a odst. 4 zákoníku práce výši paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku, a to

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

27. listopadu 2023

Weinhold Legal

ve výši **4,60 Kč za každou započatou hodinu práce**. Hodiny práce na dálku v jednom kalendářním měsíci se pro účely poskytování paušálu sčítají a paušální náhrada je splatná nejpozději v následujícím kalendářním měsíci po měsíci, ve kterém vzniklo na ni právo.

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví výši paušálu podle údaje zveřejněného Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku, a to pravidelně k 1. lednu nebo v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení zveřejněných údajů nejméně o 20 %.

Soudní rozhodnutí

Získání zvýšené odměny za překročení určitého počtu odpracovaných hodin nesmí znevýhodnit zaměstnance na částečný úvazek

Rozsudek Soudního dvora EU („SDEU“) ze dne 19.10.2023 ve věci C-660/20, MK proti Lufthansa CityLine GmbH, byl vydán na základě předběžné otázky předložené německým Spolkovým pracovním soudem, zda vnitrostátní pravidla pro získání dodatečné odměny vyžadující, aby zaměstnanec na částečný úvazek odpracoval stejný počet hodin jako zaměstnanec na plný úvazek, představuje diskriminaci unijním právem zakázanou.

SDEU konstatoval, že „*vnitrostátní právní úprava, která podmiňuje vyplacení dodatečné odměny jednotně u zaměstnanců na částečný úvazek a u srovnatelných zaměstnanců na plný úvazek překročením stejného počtu odpracovaných hodin v rámci dané činnosti, jako je letová služba pilota, musí být považována za „méně příznivé“ zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek“*

© 2023 Weinhold Legal
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v obě, 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. 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, s.r.o. 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 dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážit jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera /manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.



Eva Procházková
Vedoucí pracovněprávního týmu
Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com



Anna Bartůňková
Vedoucí advokát
Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Ondřej Tejský
Vedoucí akvokát
Ondrej.Tejsky@weinholdlegal.com



Daša Aradská
Advokát
Dasa.Aradska@weinholdlegal.com