



NEWSLETTER 1.1. 2024

Legislativní novinky v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti v roce 2024

PŘEHLED NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH LEGISLATIVNÍCH NOVINEK V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA A ZAMĚSTNANOSTI V ROCE 2024:

I. Právo na dovolenou u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPČ/DPP)

- Dne 1.1.2024 vstoupila v účinnost **druhá část novely zákoníku práce**, tj. zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále též jen „**ZP**“).
- **Tato část novely zakotvuje právo zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr na dovolenou** a uplatní u nich pro vznik, vyměrování i čerpání dovolené stejná pravidla jako u zaměstnanců v pracovním poměru. Pokud tedy zaměstnanec pracující na základě DPP nebo DPČ splní zákonné podmínky (tj. pracovněprávní vztah u zaměstnavatele v daném kalendářním roce **trval minimálně 4 týdny a zároveň zaměstnanec odpracoval** alespoň čtyřnásobek hodin určených jako týdenní pracovní doba, tj. **nejméně 80 hodin**), vznikne mu právo na dovolenou. U těchto zaměstnanců bude přitom platit, že pro účely dovolené činí **délka týdenní pracovní doby 20 hodin**, a to bez ohledu na skutečný rozsah pracovní doby sjednané a vykonané dle dohody.
- **Účinnost změny k 1.1.2024.**

II. Nové limity vzniku účasti na pojištění u dohod o provedení práce (DPP)

- Další změny u dohod o provedení práce přinesl **zákon č. 349/2023 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů - **tzv. konsolidační balíček** (jako celek nabyl účinnosti k 1.1.2024, avšak s výjimkami), včetně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení.
- Nové ustanovení § 7a odst. 2 zákona o nemocenském pojištění stanoví **dva limity pro vznik účasti na nemocenském pojištění**:
 - první limit se stanovuje pro DPP u jednoho zaměstnavatele, a to ve **výši 25% průměrné mzdy** (v roce 2024 se jedná o částku ve výši 10 500 Kč) a
 - druhý limit se stanovuje pro souběh více DPP u různých zaměstnavatelů, a to **ve výši 40% průměrné mzdy** (v roce 2024 je to částka ve výši 17 500 Kč). Aby bylo možné tento limit ohlídat, měl by vzniknout registr všech DPP, který povede správa sociálního zabezpečení.
- Na výše uvedené limity odkazuje i nový § 8 odst. 5 zákona o sociálním zabezpečení. Bude-li tedy v kalendářním měsíci bude překročen jeden nebo druhý limit, vznikne zaměstnanci **účast na sociálním pojištění** (včetně nemocenského). Pojistné platí zaměstnavatel i zaměstnanec, každý svojí část.
- **Účinnost této změny nastane až k 1.7.2024.**

III. Nepeněžní zaměstnanecké benefity

- **Konsolidační balíček** přináší mimo jiné také změny týkající se nepeněžních zaměstnaneckých benefitů.
- Podle nového ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních příjmů v platném znění, se bude na všechny druhy nepeněžních benefitů vztahovat **jeden úhrnný roční limit pro jejich osvobození od daně z příjmu**, a to **do výše jedné poloviny průměrné mzdy v daném zdaňovacím období** (v roce 2024 se jedná o částku ve výši **21 983 Kč**).
- Nepeněžní benefity poskytnuté zaměstnanci do shora uvedeného limitu budou od daně osvobozeny, nad výše uvedený limit budou nepeněžní benefity považovány za zdanitelný příjem zaměstnance s povinností odvodů do sociálního a zdravotního pojištění.
- **Účinnost změny k 1.1.2024.**

IV. Zvýšení minimální a zaručené mzdy

- **Nařízením vlády č. 396/2023 Sb., 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, se **zvysuje minimální mzda o 1 600 Kč na 18 900 Kč měsíčně a o 8,70 Kč na 112,50 Kč za hodinu.****
- Současně dochází i k **navýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy pro 1. 2., 3. a 8. skupinu prací:**
 - u 1. skupiny prací (odpovídá minimálně mzdě), dochází tedy ke zvýšení ze 103,80 Kč na 112,50 Kč za hodinu a z 17 300 Kč na 18 900 Kč měsíčně,
 - u 2. skupiny ze 106,50 na 116,10 Kč za hodinu a z 17 900 Kč na 19 500 Kč měsíčně,
 - u 3. skupiny ze 117,50 Kč na 126,80 Kč za hodinu a z 19 700 Kč na 21 300 Kč měsíčně a
 - u 8. skupiny z 207,60 Kč na 225,00 Kč na hodinu a z 34 600 Kč na 37 800 Kč měsíčně.
- Nejnižší úrovně zaručené mzdy u ostatních skupin prací (4.,5.,6. a 7.) zůstávají beze změny.
- **Účinnost změny k 1.1.2024.**

V. Aktualizace výše paušální částky při práci na dálku

- S účinností od 1.10.2023 mohou být v souladu s § 190a ZP náklady spojené s výkonem práce na dálku hrazeny: (i) ve výši skutečných nákladů, které zaměstnanec zaměstnavateli prokáže, nebo (ii) paušální částkou, anebo (iii) se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout, že náhrada nákladů zaměstnanci nenáleží. Pokud zaměstnavatel zamýšlí hradit náklady **paušální částkou**, je třeba, aby se tak se zaměstnancem písemně dohodl anebo aby tak určil svým vnitřním předpisem.
- Paušální částku stanoví **Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou** na základě údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem o spotřebě domácnosti upravených pro práci na dálku za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v ČR za 1 hodinu, a to vždy pravidelně k 1. lednu kalendářního roku anebo mimořádně, jestliže dojde ke změně shora dotčeného údaje nejméně o 20 %.
- Vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024, dochází **k úpravě paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024, a to na částku ve výši 4,50 Kč za každou započatou hodinu práce** (v roce 2023 se jednalo o částku ve výši 4,60 Kč /hod).
- **Účinnost změny k 1.1.2024.**

VI. Zvýšení rodičovského příspěvku

- **Zákon č. 407/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, přináší mimo jiné **zvýšení rodičovského příspěvku.****
- **Novou právní úpravou dochází ke zvýšení rodičovského příspěvku ze 300 000 Kč na 350 000 Kč a v případě vícerčat ze 450 000 Kč na 525 000 Kč.** Tato změna se týká dětí, které se narodí ode dne 1.1.2024, příp. budou od tohoto dne svěřeny do trvalé péče nahrazující péči rodičů.
- Součástí novely je také zkrácení **maximální doby pobírání rodičovského příspěvku, a to nově do 3 let věku dítěte** místo dosavadních 4 let.
- **Účinnost změny od 1.1.2024.**

VII. Změna definice nelegální práce

- **Zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,** ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále též jen „ZZ“), zpřesňuje mimo jiné **definici nelegální práce.**
- Podle § 5 písm. e) ZZ je definice nelegální práce nově upravena tak, že **pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce.**
- Důvodem pro tuto změnu byla skutečnost, že při kontrole nelegální práce bylo velmi obtížné prokázat znak soustavnosti a odhalování nelegální práce bylo komplikované. Pro závěr, zda se jedná o nelegální práci, tak nebude napříště rozhodující její soustavný charakter. **Za nelegální práci bude možné považovat i práci krátkodobou.** Inspekce práce bude prokazovat pouze ostatní znaky závislé práce stanovené v § 2 odst. 1 ZP, tedy vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výkon práce jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a osobní výkon práce. Nebude se již zabývat dobou, po kterou byla předmětná práce vykonávána.
- **Účinnost této změny k 1.1.2024.**

VIII. Změny ve zprostředkování zaměstnání

- Výše uvedená **novela zákona o zaměstnanosti** (zákon č. 408/2023 Sb.) zakotvuje dále **přísnější pravidla pro agentury práce**.
- Povolení ke zprostředkování zaměstnání bude nově vydávat a odnímat **Ministerstvo práce a sociálních věcí** (doposud Generální ředitelství Úřadu práce), které rovněž povede evidenci agentur práce.
- **Pro získání povolení ke zprostředkování zaměstnání** podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ bude žadatel povinen splňovat více podmínek, než tomu bylo dosud. Mezi **nové podmínky** patří:
 - skutečnost, že v posledních 3 letech před podáním žádosti o povolení **nebyla** žadateli, odpovědnému zástupci žádající právnické osoby, osobě, která je členem statutárního orgánu žádající právnické osoby, **pravomocně uložena pokuta za přestupek**, který by byl důvodem pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 63 odst. 2 písm. c) ZZ,
 - prokázání **bezdlužnosti** žadatele, a to jak při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, tak i v průběhu platnosti vydaného povolení (1x za 6 měsíců), bezdlužnost bude ověřovat Ministerstvo práce a sociálních věcí,
 - už při podání žádosti o povolení bude mít žadatel viditelně **označené sídlo a svou provozovnu**, totéž platí i po celou dobu platnosti vydaného povolení.
 - **uhrazení kauce, která se zvyšuje ze stávajících 500 000 Kč na 1 000 000 Kč.**

- Další stávající podmínky pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání (např. svéprávnost, bez-trestnost, odborná způsobilost) zůstávají zachovány i nadále. Doplňuje se však definice odborné způ-sobilosti, a to tak, že povinnou **odbornou praxí** podle § 60 odst. 8 ZZ (u VŠ min. 2 roky a u SŠ s maturitou nebo VOŠ min. 5 let) se nově rozumí soustavný osobní výkon činnosti v oblasti zprostřed-kování zaměstnání nebo v oboru, po který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, fyzickou osobou **v rozsahu nejméně 20 hodin týdně**, přičemž odbornou praxi je fyzická osoba povinna **získat v době 10 let bezprostředně předcházejících podání žádosti** o vydání povolení.
- Podle nového § 59 odst. 2 ZZ budou agentury práce povinny poskytovat Ministerstvu práce a sociál-ních věcí **více informací**, tj. identifikační údaje o uživateli, ke kterému byli zaměstnanci agentury práce dočasně přidělení, a rovněž údaj o počtu zaměstnanců podle skupin Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) zveřejněné ČSÚ.
- Zpřesňují se také důvody, pro které bude Ministerstvo práce a sociálních věcí oprávněno **povolení agentuře práce odebrat** podle § 63 odst. 2 písm. c) ZZ, a to v případě:
 - zprostředkování zaměstnání v rozporu s povolením,
 - umožnění výkonu nelegální práce,
 - zastřeného zprostředkování zaměstnání nebo umožnění zastřeného zprostředkování,
 - porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení,
 - opakovaného neposkytnutí součinnosti orgánům inspekce práce při kontrole.

- Zákonem č. 408/2023 Sb. je současně se zákonem o zaměstnanosti přijata i **novela zákoníku práce**. Oproti původnímu návrhu však schválené znění novely **neobsahuje nové ustanovení § 307b odst. 2 ZP o tom, že dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele nesmí přesáhnout dobu 3 let**. Tento návrh byl v rámci legislativního procesu vypuštěn, a tudíž výše uvedené omezení platit nebude.
- Podle doplněného ustanovení **§ 309 odst. 3 ZP** bude dočasné přidělení moci skončit před uplynutím sjednané doby nejen dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, ale nově také výslovně skončením základního pracovněprávního vztahu, popř. jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. **Jednostranné prohlášení uživatele však bude muset být nově doručeno též zaměstnanci a dočasné přidělení bude moci skončit nejdříve až 14. den po tomto doručení**. Toto opatření má zabránit situaci, aby dočasné přidělení zaměstnance agentury práce skončilo ze dne na den.
- **Dle přechodných ustanovení** se shora uvedená změna (§ 309 odst. 3 ZP) bude vztahovat na pracovněprávní vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem, které vzniknou **nejdříve v den nabytí účinnosti novely (tj. k 1.1.2024)**.

- **Povinnosti stávajících agentur práce.** Podle **přechodných ustanovení** novely zákona o zaměstnanosti mají tyto agentury práce následující povinnosti:
 - **povinnost doplatit kauci, a to do 3 měsíců ode dne účinnosti novely (tj. do 31.3.2024),** a to složením částky ve výši 500 000 Kč na zvláštní účet Ministerstva práce a sociálních věcí, přičemž marným uplynutím této lhůty povolení ke zprostředkování zaměstnání zanikne a
 - **povinnost do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti novely (tj. do 31.3.2024) splnit podmínku bezdlužnosti** (podle § 60 odst. 5 ZZ) a prokázat bezdlužnost Ministerstvu práce a sociálních věcí. Marným uplynutím této lhůty povolení ke zprostředkování zaměstnání rovněž zaniká. Povinnost prokázat bezdlužnost neplatí, pokud dotčená osoba dala souhlas s prokázáním bezdlužnosti Generálnímu ředitelství Úřadu práce a za tímto účelem zprostita finanční úřad, celní úřad, orgány správy sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovnu povinnosti mlčenlivosti vůči Generálnímu ředitelství Úřadu práce.
- **Novela zákona o zaměstnanosti nabývá jako celek účinnosti k 1.1.2024.**

IX. Zvláštní úprava ručení za mzdy, platy a odměny z dohody

- Zákonem č. 408/2023 Sb. byla do zákoníku práce vložena hlava XI **zvláštní úprava ručení za mzdy, platy a odměny z dohody**.
- Podle nového ustanovení § 324a ZP **ručí dodavatel za mzdy, platy a odměny z dohody zaměstnanců poddodavatele** v rozsahu, v jakém se podíleli na smluvním plnění pro dodavatele, **a to až do výše minimální mzdy**.
- Shora uvedené ustanovení se vztahuje na dodavatele, který je **stavebním podnikatelem podle § 14 písm. d) zákona č. 283/2021 Sb., stavební zákon, a který při provádění stavby, změně nebo údržbě stavby anebo při odstraňování stavby zajišťuje plnění prostřednictvím poddodavatele**.
- Dodavatel však za mzdové nároky zaměstnanců poddodavatele neručí, pokud mu poddodavatel poskytl při zahájení smluvního plnění potvrzení, že nemá nedoplatek na pojistném a penále na sociálním zabezpečení a na zdravotním pojištění ne starší než 3 měsíce, a zároveň mu nebyla v období 12 měsíců před zahájením smluvního plnění pravomocně uložena pokuta vyšší než 100 000 Kč za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů.
- **Účinnost změny k 1.1.2024.**

Věříme, že výše uvedené shrnutí usnadní Vaši orientaci v nové právní úpravě. V případě potřeby jsme Vám plně k dispozici pro poskytnutí doplňujících informací nebo právní asistenci v dané oblasti.

Editor: JUDr. Magda Stárková, advokát, e-mail: starkova@akvk.cz

Hlavním cílem Newsletterů je poskytnout základní informace k danému tématu a nelze je považovat za vyčerpávající odborný návod. Obsah této publikace slouží pouze k základní orientaci a nevychází ze specifických okolností jednotlivého případu či individuálních potřeb klienta. Před každým právním jednáním v konkrétním případě doporučujeme si vyžádat odbornou právní pomoc, kterou Vám rádi na základě Vaší žádosti poskytneme.