



# Legal update

Červenec 2024

## Weinhold Legal

### Obsah

#### Aktuality

Novela zákoníku práce přinášející valorizaci minimální mzdy a některé další změny

Příspěvek na digitální vzdělávání zaměstnanců

#### Judikatura

Může být posttraumatická stresová porucha pracovním úrazem?

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 jakékoli 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 Przewczek

#### Nemovitosti:

Pav Younis, Václav Štraser

#### Ochrana osobních údajů:

Martin Lukáš, Tereza Hošková, Daša Aradská

#### Pracovní právo:

Eva Procházková, Anna Bartůňková, Daša Aradská, Ondřej Tejnský

#### Regulační záležitosti:

Daniel Weinhold

#### 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

#### Novela zákoníku práce přinášející valorizaci minimální mzdy a některé další změny

Dne 28. června 2024 schválila Poslanecká sněmovna ve 3. čtení vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „**Novela**“ a zákon č. 262/2006 Sb., dále jen „**zákoník práce**“). Novela je transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, když přináší mechanismus valorizace minimální mzdy a upravuje mimo jiné zákonnou podobu a rozsah ochrany prostřednictvím zaručené mzdy. K platnosti a účinnosti Novely zbývá schválení Senátem, podepsání prezidentem a uveřejnění ve Sbírce zákonů. Účinná by měla Novela být dle posledních informací od 1. srpna 2024.

Mechanismus valorizace minimální mzdy má zajistit, že výše minimální mzdy dosáhne v roce 2029 úroveň 47 % průměrné mzdy v České republice. Současná výše minimální mzdy 18 900 Kč odpovídá přibližně 41 % průměrné mzdy. Výše minimální mzdy by tak měla za 5 let vzrůst přibližně o 6 % v poměru k úrovni průměrné mzdy. Takto nastavený mechanismus růstu výše minimální mzdy slibuje zajistit větší transparentnost a předvídatelnost pro zaměstnavatele, kteří tak nebudou muset napjatě očekávat, jak se vyvinou každoroční jednání o výši minimální mzdy pro nadcházející kalendářní rok mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí, odbory a zástupci z řad zaměstnavatelů.

Výpočet minimální mzdy by totiž vycházel z predikované průměrné mzdy pro další kalendářní rok, kterou by Ministerstvo financí oznamovalo každoročně do 31. srpna. Takto oznámená predikovaná průměrná mzda pro další kalendářní rok by byla následně vynásobena koeficientem, který by v sobě zohledňoval hned několik parametrů jako je – kupní síla minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecná úroveň mezd a jejich rozdělení, tempo růstu mezd, ale i vývoj produktivity práce. Parametrické nastavení valorizačního mechanismu by blíže stanovilo vládní nařízení, ve kterém by byl rovněž upraven koeficient pro násobení predikce průměrné mzdy za kalendářní rok. Koeficient by vláda revidovala každé 2 roky. Konkrétní výši minimální mzdy pro nadcházející kalendářní rok by pak vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením ve Sbírce zákonů do 30. září.

Pokud by hrozila situace, že by měla být minimální mzda pro nadcházející kalendářní rok nižší než minimální mzda pro předchozí kalendářní rok, mechanismus Novely počítá v takové situaci s vyhlášením naposledy vyhlášené minimální mzdy. Minimální mzda se tedy nebude snižovat.

Novela se rovněž dotýká institutu zaručené mzdy, když jej bez náhrady ruší a ponechává pouze zaručený plat, a to pro zaměstnance ve veřejných službách a správě. Nejnižší měsíční a hodinový zaručený plat Novela navrhuje stanovit ve 4 úrovních tak, aby činila:

- ▶ v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy,
- ▶ ve 2. skupině prací 1,2násobek minimální mzdy,
- ▶ ve 3. skupině prací 1,4násobek minimální mzdy a
- ▶ ve 4. skupině prací 1,6násobek minimální mzdy.

Pro zaměstnance odměňované mzdou by nově platila jen hranice minimální mzdy.

Při projednávání Novely na půdě Poslanecké sněmovny se do jejího znění dostalo hned několik pozměňovacích návrhů, přičemž tím nejzajímavějším návrhem je návrh na doplnění současného § 138 zákoníku práce, který upravuje odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Novela by zavedla možnost sjednat odměnu z dohody již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli, pokud byl již při sjednání dohody o práci konané mimo pracovní



# Legal update

Červenec 2024

## Weinhold Legal

poměr sjednán rozsah práce v těchto pracovních režimech a pokud byla sjednána výše příplatků, které by jinak pro práci v těchto pracovních režimech byly zaměstnanci poskytnuty.

### Příspěvek na digitální vzdělávání zaměstnanců

Od 23. května 2024 mohou zaměstnavatelé žádat o příspěvek z Národního plánu obnovy na školení svých zaměstnanců v digitálních dovednostech.

Příspěvek lze čerpat na rozvoj digitálních dovedností, jako jsou například znalosti a úkony k obsluze, tvorbě a správě programů či počítačových sítí. Podpora se dá čerpat ale i na základní vyškolení pro práci s počítačem, což může být užitečné zejména pro starší zaměstnance. Firmy mohou za pomoci příspěvku své zaměstnance připravit také na práci s roboty a využívání autonomních systémů a umělé inteligence, tedy pro takzvaný Průmysl 4.0.

O příspěvek mohou žádat obchodní korporace, podnikající fyzické osoby, státní a národní podniky, právnické osoby zřízené zvláštním zákonem, obce, kraje, příspěvkové organizace územně samosprávných celků, spolky, družstva a další oprávnění žadatelé.

Příspěvek je poskytnut a proplácen *ex-post* na základě dokladů předložených oprávněným žadatelem.

Celková maximální podpora, která může být poskytnuta zaměstnavateli jako příspěvek na úhradu digitálního vzdělávání pro jednoho zaměstnance, je stanovena na 42 888,80 Kč. O příspěvek je nutno požádat on-line prostřednictvím webové aplikace na webu Úřadu práce ČR.

## Judikatura

### Může být posttraumatická stresová porucha pracovním úrazem?

(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. ledna 2024 sp. zn. 21 Cdo 3408/2022)

Nejvyšší soud se ve výše uvedeném rozhodnutí zabýval otázkou, zda a za jakých podmínek může být posttraumatická stresová porucha považována za poškození zdraví způsobené pracovním úrazem.

Touto otázkou se zabýval Nejvyšší soud poté, co se zaměstnanec, který pracoval na stavbě tunelu Blanka jako tunelář – stavební dělník, domáhal odškodnění. Tento zaměstnanec se odškodnění domáhal poté, co byl svědkem sesuvu zeminy při realizaci ražby tunelu a zavalení jednoho z kolegů zodpovědného za manipulaci s bagrem uvnitř tunelového komplexu. K sesuvu zeminy došlo v okamžiku, když se zaměstnanec domáhající se odškodnění chystal vjet do vyhloubené jámy pro zeminu s nákladním vozem.

Po této tragické události, které byl zaměstnanec svědkem, se u zaměstnance začaly objevovat zdravotní indispozice (potíže s dýcháním, omezení hybnosti, opakovaná ztráta vědomí), které nakonec vyústily v jeho pracovní neschopnost, neboť zdravotní obtíže se zhoršovaly. U zaměstnance se rozvinula posttraumatická stresová porucha, i pro kterou byl zaměstnanec uznán invalidním „pro invaliditu třetího stupně“.

Zaměstnanec se proto domáhal po zaměstnavateli náhrady za ztrátu výtěžku po dobu pracovní neschopnosti a po dobu po skončení pracovní neschopnosti a náhrady za ztížení společenského

uplatnění. Zaměstnavatel zaměstnancem vznesené nároky odmítl. Pojišťovna vystupující v řízení v pozici vedlejšího účastníka uvedla, že považuje nárok uplatněný zaměstnancem za neopodstatněný, neboť nebyly naplněny znaky pracovního úrazu.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí k otázce, zdali může být posttraumatická stresová porucha považována za poškození zdraví způsobené pracovním úrazem uvedl následující: „*posttraumatická stresová porucha, která se u poškozeného zaměstnance vyvinula v důsledku mimořádně intenzivního stresujícího zážitku vyvolaného událostí, jež se odehrála na pracovišti, které byl tento zaměstnanec jako její přímý účastník nebo pozorovatel (svědek) vystaven při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a která současně extrémně vybočovala z běžných, každodenních podmínek výkonu jeho práce, je poškozením zdraví způsobeným pracovním úrazem, za které zaměstnavatel odpovídá (...)*.“ Nejvyšší soud, tak obecně konstatoval, že následky traumatizujících situací na pracovišti jako je posttraumatická stresová porucha mohou být v soudní praxi vyhodnoceny jako pracovní úraz, za který následně ponese odpovědnost zaměstnavatel. V tomto konkrétním případě však nebyl zaměstnanec přímým svědkem tragické události, když zaměstnanec pouze vnímal vedlejší (sekundární) projevy tragické události v podobě zvířeného prachu, jejichž emocionální zpracování vedlo k poškození psychického zdraví zaměstnance. Nejvyšší soud k podpoře tohoto závěru uvedl konkrétně následující: „*V projednávané věci ze skutkových zjištění soudů vyplývá, že žalobce se v místě závalu, který dne 6. 7. 2010 nastal v tunelu Blanka, nenacházel. V okamžiku, kdy k závalu došlo, se vyskytoval vně tunelu, takže vlastní zával (a zavalení svého spoluzaměstnance) ani nepozoroval, uviděl jen prach, který se jako následek závalu objevil ve vzduchu. Vnímání vedlejších projevů nešťastné události a jejich emocionální zpracování (jehož výsledkem u žalobce bylo, že si uvědomil, že při závalu mohl zemřít) však podle shora podaného výkladu znaky úrazového děje (...) nenaplníuje.*“

© 2024 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, 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 převážít jiný než námi uváděný výklad.

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