

# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

27. června 2022

## Weinhold Legal

V oblasti pracovního práva a souvisejících oblastech nedocházelo v prvním pololetí roku 2022 k výraznějším změnám legislativy, nicméně bychom rádi některé tyto změny shrnuli a seznámili Vás s navrhovanou úpravou slevy na pojistném a s některými judikáty z poslední doby.

### Legislativní změny a návrhy

#### Nařízení o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku

Nařízení vlády č. 138/2022 Sb. upravuje **zvýšení náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti** vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání příslušející zaměstnancům podle pracovněprávních předpisů o **8,2 %**. 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 se zvyšuje o 8,2 %. Nárok na zvýšení náleží od 1. června 2022. Stejně se zvýší náhrady i v případě, že nárok na ně vznikne v období od 1. června 2022 do 31. prosince 2022.

#### Stanovení průměrné mzdy pro účely vydání modré karty

Dle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, vyhlášeného pod č. 64/2022 Sb., se pro účely posouzení splnění podmínek pro vydání modré karty uplatní průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2021 ve výši 37.839 Kč a průměrná hrubá roční mzda 454.068 Kč pro období **od 1. května 2022 do 30. dubna 2023**. Žadatel o modrou kartu tak musí předložit pracovní smlouvu, která obsahuje výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy odpovídající alespoň výši 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy. Tzn., že **výše hrubé měsíční mzdy cizince žádajícího o modrou kartu** ve výše uvedeném období musí činit alespoň **56.759 Kč**.

#### Úprava sazby průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad

Vyhláška č. 116/2022 Sb. stanoví s účinností od 14. května 2022 novou výši **průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad** stanovenou pro rok 2022 vyhláškou č. 511/2021 Sb., ve znění vyhlášky č. 47/2022 Sb.:

- ▶ **44,50 Kč za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů,**
- ▶ **47,10 Kč za 1 litr motorové nafty.**

#### Povinnosti při skončení zaměstnání

Novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, přijatá zákonem č. 248/2021 Sb., rozšířila s účinností od 1. dubna 2022 oznamovací povinnost zaměstnavatele vůči okresním (Pražským) správám sociálního zabezpečení, tj. nebude se sdělovat pouze den skončení zaměstnání, ale i:

- ▶ druh zaměstnání,
- ▶ doba trvání zaměstnání,
- ▶ doba důchodového pojištění,
- ▶ výše průměrného nebo pravděpodobného měsíčního čistého výdělku zjištěného podle příslušných právních předpisů,
- ▶ výše nároku na odstupné, odbytné, odchodné, včetně informace, zda bylo vyplaceno, a
- ▶ způsob a důvod skončení zaměstnání,

to vše formou elektronického formuláře dostupného [zde](#).

#### Návrh slevy na pojistném hrazeném zaměstnavatelem za některé skupiny zaměstnanců

V současné době Senát projednává návrh změny pojistného na sociální zabezpečení (pojistné na důchodové pojištění a na nemocenské pojištění) a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen "pojistné") ([senátní tisk 264](#)). Bude-li



# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

### 27. června 2022

## Weinhold Legal

tento návrh schválen (účinnost se navrhuje na první den sedmého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení), zaměstnavatel bude moci uplatnit slevu na pojistném ve výši **5% z úhrnu vyměřovacích základů** níže uvedených skupin zaměstnanců v pracovním nebo služebním poměru (tedy namísto 24,8% bude zaměstnavatel hradit 19,8%):

- ▶ osoby starší 55 let,
- ▶ osoby pečující o dítě mladší 10 let (rodiče nebo pečující osoby dle rozhodnutí uvedeného v § 7 odst. 10 zákona o státní sociální podpoře),
- ▶ osoby pečující o osobu blízkou mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni I.- IV.,
- ▶ osoby soustavně se připravující na budoucí povolání studiem na střední nebo vysoké škole,
- ▶ osoby, které v období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, za který se sleva na pojistném uplatňuje, nastoupily jako uchazeči o zaměstnání na rekvalifikaci podle § 109 nebo 109a zákona o zaměstnanosti,
- ▶ osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, nebo
- ▶ osoby mladší 21 let.

Sleva na pojistném se poskytne **pouze**, pokud je **sjednána kratší pracovní nebo služební doba** v rozsahu **nejméně 8 hodin a nejvíce 30 hodin týdně**.

Sleva na pojistném **nenáleží**, pokud

- ▶ úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele **za kalendářní měsíc je vyšší než 1,5 násobek průměrné mzdy**,
- ▶ úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele připadající na 1 hodinu z úhrnu odpracovaných hodin ze všech těchto zaměstnání v kalendářním měsíci **je vyšší než 1,15 % průměrné mzdy**,

- ▶ odpracovaná doba v pracovním nebo služebním poměru zaměstnance ze všech zaměstnání k témuž zaměstnavateli, včetně dob, které se považují za výkon práce nebo služby, **překročí u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci 138 hodin**;
- ▶ slevu na pojistném u osob se zdravotním postižením uplatňuje jeho zaměstnavatel uznávaný za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 zákona o zaměstnanosti, nebo
- ▶ je zaměstnanec uveden v měsíčním přehledu nákladů na náhrady mezd zaměstnanců pro uplatnění nároku na výplatu příspěvku v době částečné práce podle § 120e odst. 5 zákona o zaměstnanosti.

Slevu na pojistném lze za kalendářní měsíc poskytnout za téhož zaměstnance pouze jednomu zaměstnavateli a pouze, pokud zaměstnavatel před uplatněním této slevy oznámil České správě sociálního zabezpečení svůj záměr uplatňovat tuto slevu za tohoto zaměstnance.

## Soudní rozhodnutí

### Distanční uzavírání pracovněprávních smluv

*(Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2061/2021, ze dne 27. 4. 2022)*

Žalobce se domáhal zaplacení odstupného na základě dohody o narovnání. Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů, žalobce s výpovědí danou žalovanou nesouhlasil a trval na dalším zaměstnávání. V rámci sporu strany jednaly o uzavření dohody o narovnání, které mělo spočívat v tom, že zaměstnavatel odvolává výpověď, pracovní poměr zaměstnance skončí na základě dohody z organizačních důvodů k dohodnutému dni a zaměstnanci bude náležet odstupné ve výši sedminásobku průměrného výdělků. Návrh dohody zaslala žalovaná jako scan emailem včetně podpisů předsedy představenstva a generálního ředitele a člena představenstva. E-mailem zástupkyně žalobce sdělila žalované, že děkuje za



# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

### 27. června 2022

## Weinhold Legal

uzavření dohody, posílá potvrzení, že dohoda byla ve sjednaném termínu podepsána i ze strany žalobce. Na tento e-mail reagovala žalovaná tak, že měli výhradu, že dohoda bude považována za uzavřenou až po předložení judikátu, o kterém dříve hovořili. V rámci sporu o zaplacení odstupného soudy nižších stupňů žalobci odstupné sjednané na základě dohody uzavřené prostřednictvím emailové komunikace přiznaly.

V rámci dovolání žalovaná (zaměstnavatel) namítala, že zaměstnanec nedal souhlas s doručováním na email a že nebyly splněny podmínky § 334 a násl. zákoníku práce pro doručování písemností týkajících se vzniku, změny a zániku pracovněprávních vztahů. Dovolací soud se pak zabýval následující otázkou:

- ▶ zda může dojít k dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, jednajících distančně, v případě, kdy při doručování písemností, obsahujících nabídku dohody (ofertu) a její přijetí (akceptaci), nebyly dodrženy zákonné podmínky pro doručování písemností upravené v ustanovení § 334 až § 337 zákoníku práce.

Dovolací soud konstatoval s ohledem na svá předchozí rozhodnutí, že na „uzavření těchto smluv (dohod), a tedy i na uzavření dohody o odstupném, je proto třeba použít občanský zákoník. ... Proto ani zvláštní úprava doručování písemností v pracovněprávních vztazích, provedená v hlavě XIV, části třinácté zákoníku práce, nemá zásadní význam pro posouzení předpokladů vzniku dvoustranného právního jednání (dohody); smyslem právní úpravy doručování písemností zaměstnanci je, aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance. ... Smlouva je uzavřena, jakmile si strany ujednaly její obsah.“

„... pro úvahu o vzniku (existenci) společného (vícestranného) právního jednání je významný pouze úsudek (poznání) o společné vůli (úmyslu) jednajících, nikoliv o „cestě“, která ke shodě jednajících o obsahu právního jednání vedla; taková úvaha se může prosadit pouze při posouzení tzv. formy právního jednání, která se odráží pouze

*(jak bylo vysvětleno výše) v řešení otázky platnosti právního jednání, která však předmětem dovolacího přezkumu (s ohledem na dovolací argumentaci) není.“*

Výše uvedený rozsudek je jistě cestou správným směrem. Nicméně je nutné si uvědomit, že dovolací soud neřekl, zda byla dohoda uzavřena v písemné formě. I po vydání tohoto rozsudku bychom doporučovali opatrnost při uzavírání pracovních smluv, zejména je-li zájmem stran sjednat zkušební dobu. Obecně platí, že začal-li zaměstnanec vykonávat práci, nemůže se žádná ze stran dovolat neplatnosti pracovní smlouvy, i když nebyla uzavřena písemně (viz § 20 zákoníku práce). Ale nelze vyloučit, že by se nebylo možné dovolat neplatnosti ujednání o zkušební době nebo konkurenční doložky pro nedostatek formy, a to v případě, že by se této neplatnosti dovolal zaměstnanec a soud by přihlédl k zásadě zvláštní ochrany zaměstnance. V posuzovaném případě se neplatnosti dovolával zaměstnavatel.

### **Nerovné zacházení se strany zaměstnavatele**

*(Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3858/2020, ze dne 30. 11. 2021)*

V posuzovaném případě se jednalo o nároky zaměstnance z nerovného zacházení. Žalobkyně jako zaměstnankyně žalované na pozici personalistky v době od ledna 2014 do 30. 9. 2015 byla vystavena nestandardnímu chování ze strany nadřízené. V této době její přímá nadřízená vyjadřovala opakovaně nespokojenost s pracovními výkony žalobkyně, uvedené stanovisko šířila mezi jí nadřízené osoby a kolegyně žalobkyně, v rámci Talent Managementu (systém hodnocení) hodnotila žalobkyni negativně – vše bez zjevných objektivních podkladů, resp. na základě subjektivního hodnotícího úsudku, dala žalobkyni ústní výtku za vynášení citlivých údajů učiněnou nadřízenou na základě anonymního podnětu, aniž by si opatřila objektivní podklady, dala žalobkyni písemnou výtku za to, že si v uvedených dnech nepřerušila pracovní dobu před zahájením jazykového kurzu, ačkoliv ostatním zaměstnancům, kteří se

# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

27. června 2022

## Weinhold Legal

chovali stejně, toto nebylo vytýkáno (bylo tolerováno), došlo ke snížení osobního ohodnocení zaměstnankyně. Ostatními vedoucími zaměstnanci byla žalobkyně hodnocena kladně. Žalobkyně si na chování své nadřízené stěžovala, avšak její oficiální stížnost nebyla vyhodnocena. V rámci řízení ohledně nároků z nerovného zacházení a diskriminace byla soudy nižších stupňů přiznána omluva a zadostiučinění ve formě omluvy a zadostiučinění ve výši 100.000 Kč, které bylo odvolacím soudem sníženo na 10.000 Kč.

Dovolací soud se zabýval otázkami:

- ▶ jakou právní úpravou se řídí právní prostředky ochrany proti nerovnému zacházení se zaměstnanci, a
- ▶ jaké jsou rozhodné okolnosti při posuzování přiměřenosti náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Dovolací soud mimo jiné konstatoval, že při nerovném zacházení není pohnutkou některý z diskriminačních důvodů. Chování, které bývá literaturou označováno jako „bossing“, „*může naplnit znaky skutkové podstaty obtěžování ve smyslu § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona. ... Bude-li chybět některý z diskriminačních důvodů, může být toto chování posouzeno jako porušení povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci v zákonem upravené oblasti.*“ Soud dovodil, že i právní prostředky ochrany před nerovným zacházením jsou stanoveny v diskriminačním zákoně.

Při stanovení výše zadostiučinění soud nemá přihlížet k nákladům řízení a s ním spojenými potížemi, stejně jako k tomu, že žalobkyně pracuje u žalované, byť na jiném místě a v jiném městě. Naopak závadného jednání (špatné hodnocení nadřízeného, které mělo negativní dopad na kariérní postup, neboť z hodnocení nadřízené vyvozoval pro žalobkyni nepříznivé důsledky i vyšší management žalované při rozhodování o kariérním postupu žalobkyně, má být bráno v úvahu při výši peněžitého zadostiučinění a dovolací soud tak dovodil původní výši peněžitého zadostiučinění stanoveného soudem prvního stupně. Zaměstnavatelé by si tak měli dát pozor,

hodnocení zaměstnanců musí být objektivní, jinak mohou zaměstnanci odpovídat za újmu tím způsobenou.

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 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, v.o.s. 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.

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



Anna Bartůňková  
Vedoucí advokát  
[Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com](mailto:Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com)



Eva Procházková  
Advokát  
[Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com](mailto:Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com)



Daša Aradská  
Advokát  
[Dasa.Aradska@weinholdlegal.com](mailto:Dasa.Aradska@weinholdlegal.com)