



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

7. září 2022

Weinhold Legal

Níže shrnujeme některé změny v oblasti pracovního práva a souvisejících oblastech, které se udály v letošním létě nebo se chystají v nadcházejícím období. Dále zde naleznete zajímavá pracovněprávní soudní rozhodnutí, která by neměla ujít Vaší pozornosti.

Legislativní změny a návrhy

Nařízení o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку

S ohledem na vývoj inflace přistoupila vláda k další letošní úpravě navýšení průměrného výděлку pro účely poskytování náhrad za ztrátu na výděлку (naposledy tomu bylo nařízením vlády č. 138/2022 Sb. s účinností od 1. června 2022). Nařízením vlády č. 256/2022 Sb. upravuje zvýšení průměrného výděлку rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výděлку nebo zvýšený podle prováděcích pracovněprávních předpisů o **5,2 %**. 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 **5,2 %**. Nárok na zvýšení náleží od 1. září 2022, jestliže právo na náhradu výděлку či výživu pozůstalých vzniklo do tohoto data. Stejně se zvýší průměrný výdělek pro účely výpočtu náhrad a nákladů na výživu i v případě, že nárok na ně vznikne v období od 1. září 2022 do 31. prosince 2022.

Úprava sazby stravného

Vyhláška č. 237/2022 Sb. stanoví s účinností **od 20. srpna 2022** novou výši **stravného** pro pracovní cesty pro rok 2022 (mění vyhlášku č. 511/2021 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Nově tak mají zaměstnanci **v soukromé sféře právo na minimální stravné** ve výši:

- ▶ **120 Kč**, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- ▶ **181 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- ▶ **284 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Zaměstnancům ve **veřejném sektoru** se nyní poskytuje stravné ve výši:

- ▶ **120 Kč až 142 Kč**, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- ▶ **181 Kč až 219 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- ▶ **284 Kč až 340 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Úprava těchto částek má vliv i na maximální výši uznatelnosti nákladů zaměstnavatele na stravenky či stravenkového poušálu, tato částka se zvýšila na částku 99,40 Kč.

Úprava sazby průměrné ceny benzínu pro účely poskytování cestovních náhrad

Vyhláška č. 237/2022 Sb. též stanoví, opět s účinností **od 20. srpna 2022**, novou výši průměrné ceny automobilového benzínu 98 oktanů stanovenou pro rok 2022 vyhláškou č. 511/2021 Sb. Pro shrnutí jen uvádíme, že momentálně se uplatní níže uvedené **průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad**:

- ▶ **44,50 Kč za 1 litr benzínu** automobilového 95 oktanů,
- ▶ **51,40 Kč za 1 litr benzínu** automobilového 98 oktanů,
- ▶ **47,10 Kč za 1 litr motorové nafty**,
- ▶ **6,00 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny**.

Slevy na pojistném hrazeném zaměstnavatelem za některé skupiny zaměstnanců

V našem [červnovém vydání](#) jsme vás podrobně informovali o připravovaných slevách na pojistném na sociální zabezpečení (pojistné na důchodové pojištění a na nemocenské pojištění) a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen "pojistné"). **Slevy na pojistné** bude možné uplatnit **od 1. února 2023**, a to za podmínek stanovených **v zákoně č. 216/2022 Sb.**, kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Při posouzení možnosti uplatnění slevy bude třeba vzít v úvahu skupiny zaměstnanců, jejich pracovní úvazek a skutečně odpracovanou dobu, ale i výši výděлку.

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

7. září 2022

Weinhold Legal

Soudní rozhodnutí

Vyřizování soukromých věcí během pracovní doby

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 424/2021

Zaměstnanec si nevyznačil v docházkovém listě předčasný odchod ze zaměstnání, vyznačil si odchod v 16.15 hod., ačkoliv prokazatelně byl v 15.59 hod. mimo pracoviště (podával poštovní zásilku na poště adresovanou místostarostovi obce, u které byl zaměstnán, která obsahovala kostým vězeňského pyžama s nalepovacím vězeňským číslem). Minimálně 16 minut před skončením pracovní doby opustil pracoviště, prokazatelně nekonal práci ani jinou činnost pro zaměstnavatele, avšak za tuto dobu si nárokoval odměnu. Za toto jednání byla zaměstnanci dána výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Kromě sporu, zda byla dána výpověď včas, se zde řešila i intenzita porušení povinností. Soud prvního stupně i odvolací soud došli k závěru, že výše uvedené porušení nedosahuje intenzity závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance.

Dovolacímu soudu se jevilo takové posouzení intenzity porušení v rozporu s uvedenými judikaturními zásadami. „*Proti takovému vyhodnocení hovoří zejména zjištění o tom, že žalobce se své jednání snažil zakrýt nepravdivým údajem o opuštění pracoviště (zjištění soudů o tom, že žalobce nevyčerpal nárok na 2,5 hodin „placeného volna“, se v této souvislosti jeví mimo probíranou materii, neboť žalobce se rozhodl tohoto benefitu nevyužít), dále zjištění o tom, že žalobce tuto dobu využil k (plánované) dehonestaci funkcionáře (zastupitele) obce, u níž byl zaměstnán. Proti závěru o nedostatku intenzity jednání žalobce vypovídají i zjištění k osobě žalobce (jeho dosavadnímu přístupu k plnění*

pracovních povinností), tedy „výtky liknavého přístupu při předávání dokladů do osobního spisu“, upozornění „na odvádění neuspokojivých pracovních výsledků“, byť nemuselo být ve výpovědi přímo zmíněno.“

Dovolací soud též odkázal na dosavadní judikaturu, kdy „**útok na majetek zaměstnavatele** (byť nepřímý, včetně předstírání výkonu práce) představuje z hlediska intenzity takové jednání, pro které je možno se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr (také okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 písm. b) zák. práce; není přitom apriori významné, jaké hodnoty (v jakém rozsahu) byly útokem ohroženy či zasaženy (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013).“

Dovolací soud potvrdil, že **využívání pracovní doby pro vyřízení soukromých záležitostí a vykázání této doby jako pracovní představuje útok na majetek zaměstnavatele.**

Výpověď pro dlouhodobou ztrátu způsobilosti konat dosavadní práci

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2964/2021

V posuzované věci byla zaměstnankyni předána výpověď dle § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť podle lékařského posudku ze dne 24. 8. 2017 dlouhodobě ztratila způsobilost vykonávat dosavadní práci. Posudek o dlouhodobé ztrátě nestanovil, zda je to z důvodu obecného onemocnění či pracovního úrazu či nemoci z povolání. Absence informace v posudku měla způsobit neplatnost výpovědi, neboť „*nebylo zřejmé, z jakých důvodů byla dlouhodobě nezpůsobilá k výkonu dané práce, a je proto možno zaměnit výpovědní důvody dle § 52 písm. d) a písm. e) zákoníku práce.*“

Dne 4. 12. 2017 byl (bývalé) zaměstnankyni vydán lékařský posudek o uznání nemoci z povolání, z něhož vyplývá, že u žalobkyně byla shledána nemoc z povolání ke dni 4. 9. 2017, rovněž jí byl vydán posudek o invaliditě se vznikem

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

7. září 2022

Weinhold Legal

invalidity ke dni 24. 7. 2017, kdy z lékařské dokumentace šlo dospět k závěru, že žalobkyně ke dni dání výpovědi nebyla schopna vykonávat práci výrobního dělníka.

Obecné soudy dospěly k závěru, že byla-li dána výpověď pro ztrátu zdravotní způsobilosti k 30. 8. 2017 a nemoc z povolání byla uznána až dne 4. 9. 2017, jednalo se o platnou výpověď.

V rámci dovolání byla řešena otázka významu stanovení data „zjištění nemoci z povolání“ v posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance pro účely zjištění splnění podmínek pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce.“ Dovolací soud konstatoval, že „**pro platnost výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) [popř. písm. d)] zák. práce je určující objektivní zjištění, že zaměstnanec nebyl ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru schopen z příčiny dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti [z důvodu obecného onemocnění (pro výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce) nebo z důvodu následků pracovního úrazu či nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí (pro výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce)] výkonu práce podle pracovní smlouvy, a to bez ohledu na závěry lékařského posudku, který byl k doložení existence výpovědního důvodu zaměstnavatelem použit, anebo (dokonce) bez ohledu na závěry rozhodnutí, vydaného v přezkumném řízení podle ustanovení § 46 ZoSZS nebo ustanovení § 47 ZoSZS.**“ Jelikož z provedeného dokazování dovolací soud dovodil, že zaměstnankyně trpěla nemocí z povolání již ke dni doručení výpovědi, přičemž formálně byla nemoc zjištěna až 6 dnů poté, nerozhodly soud prvního stupně a odvolací soud správně a jejich rozsudky byly zrušeny.

Lze tedy doporučit, jsou-li zaměstnavateli známy skutečnosti, které nasvědčují tomu, že zaměstnanec trpí nemocí z povolání, aby s dáním výpovědi pro dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti posečkal. Případně, pokud již dal

výpověď pro ztrátu dlouhodobé zdravotní způsobilosti z důvodu obecného onemocnění dle § 52 písm. e) zákoníku práce a následně byl zaměstnavateli doručen posudek o uznání nemoci z povolání, kdy bude z okolností možné usuzovat, že zaměstnanec trpěl nemocí z povolání už ke dni dání výpovědi, aby ještě přistoupil k výpovědi podle § 52 písm. d) zákoníku práce.

© 2022 Weinhold Legal
Všechna práva vyhrazena

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.



Eva Procházková
Advokát
Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com



Anna Bartůňková
Vedoucí advokát
Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Daša Aradská
Advokát
Dasa.Aradska@weinholdlegal.com