



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

4. ledna 2023

Weinhold Legal

Níže shrnujeme některé změny v oblasti pracovního práva a souvisejících oblastech, které nastaly během konce roku 2022 a jež začínají platit začátkem roku 2023. Dále zde naleznete zajímavá pracovněprávní rozhodnutí, která by neměla ujít Vaši pozornosti.

Legislativní změny a návrhy

Otcovská dovolená

S účinností od 1. prosince 2023 bylo do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), zavedeno nové ustanovení **§ 195a** upravující **otcovskou dovolenou jako novou překážku v práci na straně zaměstnance**. Během této překážky v práci je zaměstnanec **chráněn před výpovědí** ze strany zaměstnavatele, s výjimkou výpovědi podle § 52 písm. a) zákoníku práce, a před **okamžitým zrušením**, má právo na návrat na stejnou pracovní pozici. Na dobu otcovské dovolené **nelze** zaměstnanci **určit čerpání dovolené**. Naopak zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti na určení dovolené bezprostředně po skončení otcovské dovolené. Jedná se o neplacenou překážku v práci.

Otcovská dovolená přísluší po dobu poskytování **dávky nemocenského pojištění** – otcovské. Tato dávka se poskytuje po dobu **dvou týdnů**. Nárok na otcovskou má pojištěnec (účastník nemocenského pojištění), který je **otcem dítěte nebo převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů**. **Nástup** na otcovskou musí nastat v období **6 týdnů ode dne narození dítěte** nebo ode dne převzetí dítěte do péče.

Změny v náhradách za používání vozidel, sazbách stravného a průměrných cenách pohonných hmot

Vyhláška č. **467/2022 Sb.** stanoví s účinností **od 1. ledna 2023** novou výši základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, stravného a průměrnou cenu pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023.

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí nejméně u

- ▶ **jednostopých vozidel a tříkolek 1,40 Kč,**
- ▶ **osobních silničních motorových vozidel 5,20 Kč.**

Zaměstnanci **v soukromé sféře mají právo na minimální stravné** ve výši:

- ▶ **129 Kč**, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- ▶ **196 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- ▶ **307 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

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

- ▶ **129 Kč až 153 Kč**, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- ▶ **196 Kč až 236 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- ▶ **307 Kč až 367 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 paušálu, tato částka se zvýšila na 107,10 Kč.**

Od 1. ledna 2023 se uplatní níže uvedené **průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad**:

- ▶ **41,20 Kč** za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů,
- ▶ **45,20 Kč** za 1 litr benzínu automobilového 98 oktanů,
- ▶ **44,10 Kč** za 1 litr motorové nafty,
- ▶ **6,00 Kč** za 1 kilowatthodinu elektřiny.

Zvýšení minimální mzdy

Nařízením vlády č. 465/2022 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, došlo ke zvýšení sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy pro některé skupiny prací.

Základní sazba minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy pro první skupiny prací se od Nového roku zvýšila z 16.200 Kč **na 17.300 Kč**, tedy o 1.100 Kč (6,8 procenta). Minimální



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

4. ledna 2023

Weinhold Legal

hodinová mzda tak vzrostla z 96,40 Kč na **103,80 Kč**. Oproti předchozí praxi nedochází k navýšení nejnižší úrovně zaručené mzdy pro všechny skupiny prací, ale jen pro skupinu 1. a **8. (u té z 32.400 Kč na 34.600 Kč)**.

Změna základní sazby minimální mzdy má vliv na výši příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí stejně jako např. na výši pojistného hrazeného osobami bez zdanitelných příjmů či minimální pojistné na zdravotní pojištění zaměstnanců.

Nařízení o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку

Nařízení vlády č. **413/2022 Sb.** upravuje zvýšení průměrného výděлку rozhodného pro výpočet náhrady **za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti** vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání o **5,1 %**.

K obdobné úpravě dochází i v oblasti náhrady nákladů **na výživu pozůstalých** s tím, že průměrný výděلك rozhodný pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovníprávních předpisů se zvyšuje o **5,1 %**.

Nárok na zvýšení náleží od 1. ledna 2023, jestliže právo na náhradu výděлку či výživu pozůstalých vzniklo do 31. prosince 2022 včetně.

Slevy na pojistném hrazeném zaměstnavatelem za některé skupiny zaměstnanců

V našem [červnovém vydání z roku 2022](#) 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 pojistném** 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.

Periodické pracovnílékařské prohlídky u nerizikových prací jen na žádost

Vyhláška č. 452/2022 Sb., kterou se mění vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, mimo jiné zrušila povinné periodické pracovnílékařské prohlídky u zaměstnanců, jejichž práce je zařazena do první a druhé kategorie dle zákona o veřejné ochraně zdraví (typicky pozice v administrativě). Od 1. ledna 2023 se tyto prohlídky budou provádět jen, pokud to zaměstnavatel nebo zaměstnanec vyžadují.

Soudní rozhodnutí

Existuje možnost změny splatnosti mzdy za práci přesčas?

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 8. 2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022

Nejvyšší správní soud rozhodoval ve sporu mezi zaměstnavatelem a inspekcí práce o uložení pokuty za to, že zaměstnavatel svým zaměstnancům neposkytl mzdu za vykonanou práci přesčas vždy do konce měsíce následujícího po vykonání práce, čímž porušil § 141 odst. 1 zákoníku práce. Za přestupek dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce oblastní inspektorát uložil zaměstnavateli pokutu 50 000 Kč. Krajský soud a Nejvyšší správní soud dovodily, že „*pokud existuje dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o odsunutí splatnosti mzdy za práci přesčas až na okamžik, kdy zaměstnanec bude čerpat náhradní volno za práci přesčas, resp. kdy je zaměstnanec vyplacen příplatek za práci přesčas ve smyslu § 114 odst. 1 a 2 zákoníku práce (nebylo-li náhradní volno ve stanovené době poskytnuto), a zaměstnavatel v souladu s dohodou mzdu uhradí, poskytnou zaměstnanci mzdu za práci přesčas včas.*“

Ačkoliv toto rozhodnutí jistě odpovídá reálné praxi, máme za to, že argumenty Nejvyššího správního soudu o dispozitivnosti

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

4. ledna 2023

Weinhold Legal

§ 141 odst. 1 zákoníku práce nejsou zcela přesvědčivé a nelze vyloučit, že tento výklad soudy v budoucnu přehodnotí.

Nicotnost dohody o neplaceném volnu v případě existence překážek v práci na straně zaměstnavatele

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 8. 2022, sp. zn. 21 Cdo 496/2022

V uvedeném sporu soudy posuzovaly neplatnost okamžitého zrušení ze strany zaměstnance doručeného dne 9. září 2020 z důvodu nevyplacené mzdy za červen 2020 a mzdy za část července 2020. Zaměstnanec pracoval jako řidič zájezdové dopravy, kdy v důsledku proticovidových opatření a nekonání zahraničních zájezdů došlo k poklesu příjmu zaměstnance, jehož významnou část příjmu tvořily cestovní náhrady. V době od 1. února 2020 do 31. května 2020 byla uzavřena písemná dohoda o neplaceném volnu. Vzhledem k tomu, že pandemická situace se před začátkem letní sezóny neuklidňovala, dohodl se žalobce se žalovaným na dalším neplaceném volnu. Tato dohoda byla údajně uzavřena ústně, zaměstnanec se nedostavil dohodu podepsat, protože měl být na brigádě v zahraničí. Dne 8. září 2020 na schůzce se zaměstnavatelem odmítl dohodu o neplaceném volnu podepsat a popřel, že by dohodu o neplaceném volnu uzavřel ústně.

Nejvyšší soud v daném případě dovodil s ohledem na skutečnost, že

- ▶ existence překážek v práci na straně zaměstnance, s nimiž zákon spojuje povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci či poskytnout pracovní volno, a překážek v práci na straně zaměstnavatele je objektivní skutečnost, kdy se poskytnutí pracovního volna neřídí dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale tedy právo na poskytnutí volna, případně povinnost poskytnout náhradu mzdy a odpovídající povinnost poskytnout volno, případně náhradu mzdy vyplývá přímo ze zákona,
- ▶ § 4a odst. 4 zákoníku práce stanoví, že se nepřihlíží ke vzdání se práva, které zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnanci poskytuje, a

- ▶ § 346c zákoníku práce je kogentní a neumožňuje zaměstnanci zprostit zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu mzdu a další plnění,

nelze sjednat na období překážek v práci na straně zaměstnavatele, za které mu z tohoto důvodu přísluší náhrada mzdy, že náhrada mzdy zaměstnanci nenáleží (tj. uzavřít na dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele dohodu o neplaceném volnu), respektive k takovému ujednání se nepřihlíží.

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 převážit 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