

Drobné změny v zákoníku práce

V listopadu 2022 byla **přijata „malá novela“ zákoníku práce**, která nabývá účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce po vyhlášení ve Sbírce zákonů. Text novely byl do Sbírky zákonů k publikaci odeslán 23. 11. 2022 a účinnost novely tak lze očekávat od 1. 12. 2022, nejpozději od 1. 1. 2023.

První změnou je, že nařízená **karanténa** bude nově ochrannou dobou, v níže se uplatní zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele stejně jako v případě dočasné pracovní neschopnosti a rovněž se bude jednat o důvod pro přerušeni dovolené. Druhou změnou je zavedení **otcovské dovolené** jako samostatné překážky v práci. Pracovní volno přísluší zaměstnanci po dobu čerpání otcovské poporodní péče. Rovněž otcovská dovolená bude ochrannou dobou i důvodem pro přerušeni dovolené. Při návratu z otcovské dovolené bude mít zaměstnanec nárok na zařazení na původní práci a pracoviště.

Zavedení slev na pojistném pro zaměstnavatele

Dne 1. 2. 2023 vejde v účinnost novela zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, která zavádí **slevu na pojistném pro zaměstnavatele u určitých skupin zaměstnanců**. Výše slevy na pojistném za kalendářní měsíc činí 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, na které je sleva uplatňována. Sleva na pojistném se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Konkrétně jde o zaměstnance (i) starší-ho 55 let; (ii) pečujícího o dítě mladší 10 let; (iii) pečujícího o osobu blízkou mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby; (iv) který se zároveň připravuje na budoucí povolání studiem; (v) který v období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, za který se sleva uplatňuje, nastoupil jako uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci; (vi) který je osobou se zdravotním postižením nebo (vii) který je mladší 21 let.

Podmínkou tohoto nároku na slevu však je, že bude s daným zaměstnancem **sjednána kratší pracovní nebo služební doba**, než činí stanovená týdenní pracovní nebo služební doba, přičemž rozsah takto sjednané kratší pracovní nebo služební doby činí **nejméně 8 hodin a nejvíce 30 hodin týdně**.

Současně je však nutné dát si pozor na výjimky, kdy sleva na pojistném nenáleží. Jde např. o situaci, kdy úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele za kalendářní měsíc je vyšší než 1,5násobek průměrné mzdy anebo příjem připadající na 1 hodinu z úhrnu odpracovaných hodin ze všech těchto zaměstnání v kalendářním měsíci je

Možnost odkladu splatnosti dosažené mzdy za práci přesčas

Zákoník práce u zaměstnavatelů odměňujících mzdou říká, že za práci přesčas přísluší zaměstnancům dosažená mzda a příplatek, není-li sjednáno poskytnutí náhradního volna. Znamená to, že i pokud bylo dohodnuto čerpání náhradního volna, dosažená mzda má být zaplacená hned se mzdou za měsíc, v němž byl přesčas odpracován, přičemž následné náhradní volno je neplacené.

Na druhou stranu velká část používaných mzdových systémů a softwarů je nastavena přesně opačně: za měsíc, v němž byl přesčas odpracován, nezúčtují zaměstnanci za přesčas žádnou mzdu, a následné náhradní volno zúčtují jako placené. Tím ale dochází k porušení zákonné splatnosti mzdy.

Před podobný případ byl nedávno postaven Nejvyšší správní soud. Inspektorát práce potrestal pokutou ve výši 50 000 Kč zaměstnavatele, který vyplácel mzdu za práci přesčas až spolu s

čerpáním náhradního volna. Zaměstnavatel se bránil, že tak činí na základě dohody se zaměstnanci.

Celý případ se dostal až před Nejvyšší správní soud a ten v rozsudku sp. zn. 6 Ads 138/2022 ze dne 25. 8. 2022 **zákonnost takového ujednání výslovně připustil**, když dovedl, že „**ujednání o dočasném odložení splatnosti mzdy za práci přesčas není vzdáním se nároku na tuto mzdu, nýbrž pouhým posunutím splatnosti mzdy**“ a nejde tak o nepřípustné ujednání, které by snižovalo standard zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

V praxi to znamená, že zaměstnavatelé mohou mzdu za práci přesčas vyplácet až spolu s čerpáním náhradního volna, ale **jedině na základě individuální dohody s jednotlivými zaměstnanci. To, že takto mzdu zúčtovává mzdový software automaticky, ani nadále není dostatečné.** V případě, že byste měli zájem tuto možnost reflektovat ve Vaší pracovněprávní dokumentaci, neváhejte se obrátit na naši advokátní kancelář.