



Přehled vybraných legislativních novinek platných pro rok 2023

Zdroj: shutterstock.com

Pracovněprávní tým advokátní kanceláře Eversheds Sutherland pod vedením partnera Radka Matouše pro Vás připravil přehled vybraných legislativních novinek platných pro rok 2023. Nicméně je nutné letos počítat s dalšími zásadními změnami, jako bude velká novela zákoníku práce, přijetí zákona o ochraně oznamovatelů nebo novela zákona o zaměstnanosti. O těchto změnách Vás budeme samozřejmě informovat, jakmile bude známa jejich konečná podoba.

1) Zrušení periodických prohlídek

Novela vyhlášky o pracovnělékařských službách ruší od 1. ledna 2023 povinnost provádět periodické prohlídky u zaměstnanců nerizikových profesí (1. a 2. kategorie) a osob pracujících na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Zaměstnanci i zaměstnavatelé však mají stále možnost tyto prohlídky vyžadovat. Obdobně je nastaven dohled na pracovišti, který je povinný jen pro rizikové profese, jinak pouze na vyžádání zaměstnavatele nebo poskytovatele pracovnělékařských služeb. Nově též nebude povinná mimořádná prohlídka v případě absence zaměstnance trvající déle než 6 měsíců z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené.

Účinnost: 1. 1. 2023

Dopady a rizika pro zaměstnavatele:

Novela přinese snížení administrativní zátěže a též finanční úsporu pro zaměstnavatele.

2) Podpora zkrácených úvazků

Od 1. února 2023 můžou zaměstnavatelé využít slevy z pojistného na sociálním pojištění, pokud budou zaměstnávat pracovníky, kteří jsou (a) starší 55 let, (b) pečují o dítě do 10 let, (c) studují, (d) v předchozích 12 měsících nastoupili na rekvalifikaci, (e) jsou zdravotně postižení nebo (f) jsou mladší 21 let.

Sleva se bude vztahovat pouze na výše uvedené zaměstnance, pokud pracují na kratší pracovní úvazek v rozsahu 8 až 30 hodin týdně (s výjimkou zaměstnanců mladších 21 let). Výše slevy činí 5 % z úhrnu vyměřovacího základu zaměstnance a vztahuje se na část pojistného hrazeného zaměstnavatelem.

Účinnost: 1. 2. 2023

Dopady a rizika pro zaměstnavatele:

Slevu je třeba předem oznámit a uplatnit na předepsaném tiskopise a lze ji uplatnit jen do dne splatnosti pojistného za kalendářní měsíc, za který sleva na pojistném náleží.

3) Otcovská dovolená

V zákoníku práce přibyl nový typ tzv. důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance - tzv. otcovská dovolená. Volno náleží až po dobu 2 týdnů.

Zaměstnavatel má povinnost poskytnout pracovní volno zaměstnanci - otci dítěte, o které zaměstnanec pečuje. Volno přísluší zaměstnanci po dobu, kdy zaměstnanec čerpá dávku

otcovské poporodní péče podle zákona o nemocenském pojištění, tj. až po dobu 2 týdnů a s nástupem zásadně do 6 týdnů od narození dítěte. Volno nově náleží též při narození mrtvého dítěte nebo jeho úmrtí v prvních šesti týdnech od narození.

Účinnost: 1. 12. 2022

Dopady a rizika pro zaměstnavatele:

Nová úprava vyjasňuje režim čerpání otcovské dovolené, která dosud byla v praxi řešena jako rodičovská dovolená. Otcí náleží stejná ochrana v souvislosti s otcovskou dovolenou (návrat z otcovské dovolené nebo ochrana před výpovědí) jako u mateřské dovolené.

4) Karanténa

Karanténa byla nově doplněna mezi důvody, kdy se uplatňuje zákaz výpovědi dle zákoníku práce a nařízení karantény povede nově také k přerušení dovolené stejně jako u pracovní neschopnosti. Vedle toho dochází také k úplné elektronizaci karantény, tedy oznámení o nařízení karantény, jejím trvání i ukončení, půjde výhradně elektronickou cestou obdobně jako u neschopenky.

Účinnost: 1. 12. 2022

Dopady a rizika pro zaměstnavatele:

Dochází ke "zrovnoprávnění" karantény s pracovní neschopností.

5) Zvýšení minimální mzdy

Od 1. ledna 2023 se zvyšuje výše minimální mzdy, a to na 103,80 Kč za hodinu, v případě práce na plný úvazek by zaměstnanec neměl měsíčně brát méně než 17 300 Kč. Došlo tak ke zvýšení o 7,40 Kč na hodinu, respektive o 1 100 Kč za měsíc.

Zároveň dochází i k odpovídajícímu navýšení nejnižší úrovně zaručené mzdy, a to tentokrát pouze pro 1. a 8. skupinu prací. Zaručené úrovně mzdy se pohybují od nejnižšího výdělku do jeho dvojnásobku a vyplácejí se v osmi stupních podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

Účinnost: 1. 1. 2023

Dopady a rizika pro zaměstnavatele:

Zaměstnavatelé budou muset zrevidovat mzdu, kterou vyplácí svým zaměstnancům a provést případné navýšení, aby mzda zaměstnanců odpovídala alespoň výši minimální, respektive zaručené mzdy.

Nutné je zrevidovat také ostatní povinnosti odvozené od minimální mzdy jako příplatek za práci ve ztíženém pracovní prostředí nebo minimální odvody na zdravotní pojištění.

6) Snížení teploty na pracovišti

V souvislosti s energetickou krizí přijala vláda nařízení obsahující opatření, která mají za cíl snížit spotřebu energií v Česku až o pětinu. Jedním z těchto opatření je snížení minimální teploty na některých pracovištích, ale také úřadech, školách, obytných a administrativních budovách, zdravotnických a sociálních zařízeních, hotelech, restauracích, kolejích či ubytovnách. Jedná se zejména o administrativní pozice (práce v kancelářích) a dále pak o „lehké práce“, které jsou převážně vykonávané vsedě.

U prací v kanceláři je nyní možná minimální teplota 18 °C (původně 20 °C) a u "lehkých prací" pak dokonce 16°C (původně 18 °C). Nejdramatičtější pokles teploty je možný ve sprchách, a to rovnou z 25 °C na 19 °C, a na toaletách z 18 °C na 15 °C.

Účinnost: 11. 10. 2022

Dopady a rizika na zaměstnavatele:

Vytápění na nejnižší možné teploty není povinností zaměstnavatelů, je to pouze možnost, jak ušetřit na nákladech za energie.

7) Zásadní zvýšení náhrad za pracovní úrazy

Vláda rozhodla o zásadním zvýšení hodnoty bodu v rámci bodového ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění z 250 Kč na 393 Kč pro úrazy pro rok 2023. Nově bude hodnota bodu pohyblivá a určená jako 1 % průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za 1.-3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího roku, v němž vznikla povinnost provádět hodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Přechodná ustanovení novely umožňují postupovat podle této nové úpravy i u pracovních úrazů, ke kterým došlo před 1. lednem 2023, pokud dosud nebylo rozhodnuto o stanovení náhrady za bolest nebo náhrady za ztížení společenského uplatnění.

Účinnost: 1. 1. 2023

Dopady a rizika pro zaměstnavatele:

Změna je zásadní zejména pro zaměstnance, kde dochází k odstranění nelogického nižšího odškodnění pracovních úrazů ve srovnání s ostatními úrazy.

Pro zaměstnavatele budou dopady spíše negativní, pokud dojde k zvýšení pojistného, resp. při případném regresu ze strany pojišťovny.

8) Prodloužení dočasné ochrany pro UA uprchlíky

Od začátku krize na Ukrajině byla mnoha uprchlíkům udělena tzv. dočasná ochrana, která držitele opravňuje k pobytu na území České republiky a k volnému přístupu na český trh práce. Dočasná ochrana se prokazuje vízovým štítkem, jehož platnost by měla skončit již 31. března 2023. S ohledem na současný vývoj na Ukrajině vláda navrhla prodloužit platnost vízového štítku do 31. března 2024.

Držitelé "starého" vízového štítku si budou muset zažádat o jeho prodloužení, a to tak, že nejpozději do konce března 2023 by se měli elektronicky zaregistrovat na pracoviště Ministerstva vnitra, kdy následně nejpozději do 30. září 2023 by se měli dostavit k osobní návštěvě, kde jim bude dočasná ochrana prodloužena.

Účinnost: 31. 3. 2023 (před schválením)

Dopady a rizika pro zaměstnavatele:

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají ukrajinské uprchlíky na základě dočasné ochrany, by si ve vlastním zájmu měli důsledně zkontrolovat, že si včas vyřídili její prodloužení.

Bez prodloužení dočasné ochrany by se zaměstnavatel vystavoval riziku udělení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce ve výši až 10 000 000 Kč.



Radek Matouš,
partner

EVERSHEDS
SUTHERLAND