



# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

11. dubna 2023

## Weinhold Legal

### Legislativní změny a návrhy

#### Novela zákoníku práce

Na svém zasedání dne 5. dubna 2023 [schválila vláda](#) dlouho očekávanou novelu zákoníku práce, která má transponovat do českého právního řádu zejména směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a směrnici o transparentních pracovních podmínkách, ale přinese i nové prvky elektronizace v pracovním právu. Podrobnosti přineseme, jakmile novela bude předložena do Poslanecké sněmovny.

#### Nové povinnosti při hlášení osob s dočasnou ochranou

Zákonem č. 75/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invází vojsk Ruské federace, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, došlo s účinností od 1. dubna 2023 ke změnám v povinnosti zaměstnavatele ohlašovat cizince s dočasnou ochranou.

Citovaný zákon kromě jiného mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně § 136, kde se zavádí zaměstnavatelům povinnost **nahlásit nástup zaměstnance, který je cizincem požívajícím dočasné ochrany podle zvláštního právního předpisu** (dále jen "zaměstnanec s dočasnou ochranou"):

- ▶ v pracovním poměru nebo
- ▶ **činného na základě dohody o pracovní činnosti**, jehož zaměstnání je zaměstnáním **malého rozsahu** podle zákona o nemocenském pojištění, nebo
- ▶ činného na základě **dohody o provedení práce**,

do nové evidence zaměstnanců s dočasnou ochranou, kterou vede Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“), a to ve lhůtě **do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu zaměstnance s dočasnou ochranou do zaměstnání** elektronicky na předepsaném tiskopise dle

zákona o nemocenském pojištění.

Evidenci zaměstnanců s dočasnou ochranou vede ČSSZ v rámci registru pojištěnců nemocenského pojištění podle § 122 zákona o nemocenském pojištění.

Stejně je zaměstnavatel povinen **ohlásit**:

- ▶ **změnu údajů** uvedených na oznámení o nástupu zaměstnance s dočasnou ochranou, a to **do 8 kalendářních dnů** ode dne, kdy se o této změně **dozvěděl**, a
- ▶ den **skončení** zaměstnání s tímto zaměstnancem, a to ve lhůtě **do 8 kalendářních dnů ode dne skončení**.

Nevznikla-li zaměstnavateli povinnost přihlásit se do registru zaměstnavatelů podle § 93 zákona o nemocenském pojištění a zaměstnává-li pouze zaměstnance s dočasnou ochranou, je tento zaměstnavatel povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů vedeného ČSSZ podle § 123 zákona o nemocenském pojištění nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu tohoto zaměstnance s dočasnou ochranou do zaměstnání.

Pokud tedy zaměstnanec s dočasnou ochranou **nastoupí** do zaměstnání (bez ohledu na typ smlouvy nebo dohod a rozsah výkonu práce), od **1. dubna 2023** vzniká zaměstnavateli povinnost jej do 8 kalendářních dnů nahlásit do nového registru vedeného ČSSZ. **Zaměstnance s dočasnou ochranou, kteří u zaměstnavatele pracovali již 31. března 2023** a tento pracovněprávní vztah trvá i nadále, musí zaměstnavatel **nahlásit do 30 kalendářních dnů od 1. dubna 2023**, ledaže pracovněprávní vztah během těchto 30 kalendářních dnů skončí.

Výše uvedeným není dotčena povinnost zaměstnavatelů ohlašovat nástup do zaměstnání místně příslušné pobočce úřadu práce.

#### Prodloužení úschovny doby mzdových listů a dalších dokladů

S účinností od **1. ledna 2023** došlo zákonem č. 455/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém



# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

11. dubna 2023

## Weinhold Legal

pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, dochází k prodloužení úschovny doby **mzdových listů nebo účetních záznamů o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění z 30 kalendářních let na 45 kalendářních roků** následujících po roce, kterého se týkají.

### Úprava sazby průměrné ceny elektřiny pro účely poskytování cestovních náhrad

Vyhláška č. 85/2023 Sb., kterou se mění vyhláška č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023, navýšila s účinností **od 1. dubna 2023** průměrné ceny 1 kWh elektřiny na 8,20 Kč pro účely cestovních náhrad. Pro shrnutí jen uvádíme, že momentálně 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,
- ▶ 8,20 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.

## Soudní rozhodnutí

### Rozhodné období pro zjištění průměrného výdělku pro stanovení odstupného dle § 339a odst. 2 zákoníku práce

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3559/2021*

Zaměstnanec pracoval jako vedoucí finančního oddělení u svého zaměstnavatele. Dne 2. 10. 2017 došlo k **prodeji závodu** zaměstnavatele a ke stejnému dni došlo k **přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**. Zaměstnanec skončil pracovní poměr ke dni 28. 2. 2018 **výpovědí ze dne 1. 12. 2007 z důvodů podstatného zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu dle § 339a zákoníku práce**.

Soud pravomocně rozhodl, že k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 1. 12. 2017 došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů z původního zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele. Bývalý zaměstnanec proto uplatnil nárok na odstupné podle § 67 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

Obecné soudy vyhověly požadavku na poskytnutí odstupného, avšak při stanovení výše vycházely ze 4. čtvrtletí 2017, neboť pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby dne 28. 2. 2018.

Nejvyššího soud se zastal bývalého zaměstnance a s odkazem na judikaturu Soudního dvora Evropské unie došel k závěru, že rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely stanovení odstupného v případě zaměstnance, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení § 339a odst. 2 zákoníku práce, je kalendářní čtvrtletí předcházející nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tj. než došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek zaměstnance.

### Odpočinek mezi směnami je nutné přičíst k týdennímu odpočinku (11 + 35 hodin)

*Rozsudek 2. senátu Soudního dvora Evropské Unie ze dne 2. 3. 2023, ve věci C-477/21 IH proti MÁV-START*

V této věci SDEU posuzoval předběžnou otázku ohledně výkladu čl. 3 (denní odpočinek) a čl. 5 (odpočinek v týdnu) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „**Směrnice**“) v rámci sporu mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem ohledně poskytování denního odpočinku ve spojení s poskytováním týdenní doby odpočinku.

# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

11. dubna 2023

# Weinhold Legal

Zaměstnanec se domáhal zaplacení nevyplacené mzdy, přičemž tvrdil, že má nárok na denní odpočinek bezprostředně před nebo po své týdenní době odpočinku nebo dovolené.

Zaměstnavatel zastával názor, že „*denní odpočinek musí být poskytnut mezi dvěma pracovními dobami, které po sobě následují v průběhu téhož období 24 hodin, a nikoli v případě, kdy není plánována žádná nová pracovní doba, například pokud je poskytnuta týdenní doba odpočinku nebo dovolená.*“ Dle jeho názoru odpočinek v týdnu nahrazuje denní odpočinek (odpočinek mezi směnami). Takto je běžně vykládána i úprava odpočinků dle českého zákoníku práce.

SDEU rozhodl, že:

- ▶ čl. 5 Směrnice s ohledem na čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „LZPEU“) musí být „*vykládán v tom smyslu, že **denní odpočinek stanovený v článku 3 této směrnice není součástí týdenní doby odpočinku podle uvedeného článku 5, ale k této době se přičítá***“;
- ▶ čl. 3 a 5 Směrnice s ohledem na čl. 31 odst. 2 LZPEU musí být „*vykládány v tom smyslu, že stanoví-li vnitrostátní předpisy týdenní dobu odpočinku delší než 35 po sobě jdoucích hodin, měl by být pracovníkovi kromě této doby poskytnut denní odpočinek, který je zaručen článkem 3 této směrnice*“;
- ▶ čl. 3 Směrnice s ohledem na čl. 31 odst. 2 LZPEU musí být „*vykládán v tom smyslu, že je-li pracovníkovi poskytnuta týdenní doba odpočinku, má tento pracovník rovněž nárok na dobu denního odpočinku, která předchází uvedené týdenní době odpočinku.*“

Toto rozhodnutí nemá dopad pro zaměstnavatele, kteří rozvrhují týdenní pracovní doby pondělí až pátek, kdy nebude problém splnit minimální požadavek 11 hodin odpočinku mezi směnami a dalších 35 hodin nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Zaměstnavatelé s nepřetržitým provozem či s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby budou muset věnovat zvýšenou pozornost rozvrhování pracovní doby. Zaměstnanec by tak měl mít standardně během 7

kalendářních dnů volno minimálně v rozsahu 46 hodin v kuse. Plánování směn 6 dní za sebou bude možné jen v situacích předpokládaných v § 90 odst. 2 zákoníku práce a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, za podmínky poskytnutí prodlouženého nepřetržitého odpočinku v týdnu a mezi směnami v následujícím období. Nicméně minimální rozsah odpočinku v těchto výjimečných situacích bude vždy 34 hodin během 7 kalendářních dnů.

© 2023 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, s.r.o. 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](mailto:Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com)



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



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