

PŘEHLED ZMĚN, KTERÉ PŘINÁŠÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Dne 12. září 2023 Poslanecká sněmovna definitivně schválila tzv. transpoziční novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), která byla následně publikována ve Sbírce zákonů pod č. 281/2023. Novela nabývá účinnosti již 1. října 2023. Cílem tohoto článku je přinést přehled hlavních změn, které novela do zákoníku práce přináší. Mění i řadu souvisejících předpisů, jako je např. občanský soudní řád¹⁾, zákon o vojácích z povolání²⁾, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů³⁾, zákon o inspekci práce⁴⁾ nebo zákon o státní službě.⁵⁾ Tyto změny zpravidla do jisté míry navazují na novelizaci zákoníku práce. Článek tak slouží jako stručný přehled změn s tím, že ty klíčové z nich budou rozebrány v samostatných článcích, ať už v tomto, nebo v následujících číslech časopisu Mzdová účetní.

DIGITALIZACE PRACOVNĚPRÁVNÍ AGENDY

Prvním tématem je digitalizace pracovněprávní agendy, tedy **změna pravidel pro elektronické uzavírání smluv a doručování písemností**. Novela odlišuje pravidla pro **jednostranné** (např. výpověď, okamžité zrušení) a **dvoustranné písemnosti** (např. pracovní smlouva).

Dvoustranné písemnosti

Dvoustranným písemnostem se věnuje nový § 21 zákoníku práce, který se vztahuje na pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce, dodatky k nim (dohody o jejich změně) a dohody o jejich skončení. **Všechny tyto smlouvy lze uzavřít i elektronicky** za podmínek podle občanského zákoníku.⁶⁾ **Není potřeba uznávaný či kvalifikovaný elektronický podpis.**

Zákoník práce požaduje, aby zaměstnavatel **zaslal jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance**, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil. Tuto povinnost je nutné splnit bezodkladně po uzavření smlouvy. Adresa zaměstnance nesmí být v dispozici zaměstnavatele, nemůže tak jít o pracovní e-mail. Musí jít o soukromý e-mail nebo jiné elektronické úložiště (např. WhatsApp).

Zaměstnanci pak dává novela **právo od elektronicky uzavřené smlouvy odstoupit**, a to do 7 dnů od jejího dodání na elektronickou adresu. Odstoupit lze bez udání důvodu,

¹⁾ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

²⁾ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

³⁾ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁾ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁾ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁾ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

nicméně odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupit nelze, jestliže již zaměstnanec započal s plněním (např. nastoupil do práce na základě elektronicky uzavřené pracovní smlouvy) nebo byla-li elektronicky uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru či dohoda o zrušení právního vztahu z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Jednostranné písemnosti

Jednostranné písemnosti se nadále doručují podle speciálních pravidel, mění se ovšem jejich **výčet**. Důležitými písemnostmi jsou už pouze výpověď, okamžitě zrušení, zrušení ve zkušební době, další písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti (např. tzv. vytýkácí dopisy), odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa a mzdový nebo platový výměr.

Pokud tyto písemnosti **doručuje zaměstnavatel**, může si po novele při splnění zákonných podmínek zvolit libovolný z těchto způsobů doručení (vždy do vlastních rukou zaměstnance):

- předáním na pracovišti zaměstnavatele,
- předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen (např. na home office),
- prostřednictvím datové schránky,
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (např. e-mail, WhatsApp) nebo
- prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, ale to jen, není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.

Novela **nemění** podmínky pro doručování písemnosti předáním na pracovišti či mimo ně ani prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Doručování prostřednictvím **datové schránky** novela zjednodušuje tak, že není třeba souhlasu zaměstnance, nicméně zaměstnanec má možnost si datovou schránku znepřístupnit pro dodávání „soukromých“ písemností, a tedy i písemností od zaměstnavatele. Jinak se podmínky v zásadě nemění, zůstává tedy zachována zejména fikce doručení, jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti.

Doručování prostřednictvím **sítě nebo služby elektronických komunikací** se mění zásadněji. I nadále je potřeba **písemný souhlas** zaměstnance, který může zaměstnanec odvolat i bez udání důvodu. **Odvolání** musí být **písemné** a účinky má až od doručení zaměstnavateli. Souhlas zaměstnance musí být **informovaný**, a zaměstnanec tak musí vědět, k čemu souhlas uděluje, jaké písemnosti mu mohou být doručovány, kdy nastává fikce doručení atd.

Písemnosti jsou zaměstnanci doručovány na **elektronickou adresu sdělenou v sa-mostatném písemném prohlášení**. Nelze tedy spojit sdělení elektronické adresy s jiným dokumentem, např. osobním dotazníkem. Ani zde elektronická adresa nesmí být v dispozici zaměstnavatele, musí tedy jít o soukromý e-mail nebo jiné úložiště (např. WhatsApp). Písemnost zaměstnavatel podepisuje **uznávaným elektronickým podpisem**. Nestačí podpis prostý (např. naskenovaný nebo biometrický). Písemnost je doručena dnem, kdy zaměstnanec potvrdí její přijetí (nově nepotřebuje uznávaný elektronický podpis), nebo fikcí doručení, která nastává po 15 kalendářních dnech od dodání písemnosti. Dodání bude muset prokázat zaměstnavatel.

Změny v **doručování zaměstnancem zaměstnavateli** jsou zrcadlově podobné. Do **datové schránky** nově může zaměstnanec doručovat i bez souhlasu zaměstnavatele, nicméně doručeno je až dnem, kdy si zaměstnavatel písemnost vyzvedne, nebo fikcí doručení, jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti. **Elektronicky** může zaměstnanec doručovat písemnosti bez uznávaného elektronického podpisu (musí však být podepsány) a bez souhlasu zaměstnavatele, nicméně

jen na elektronickou adresu sdělenou zaměstnavatelem pro tento účel. Fikce doručení platí obdobně jako při doručování ze strany zaměstnavatele.

INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE

Dalším tématem je **rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele** ve vztahu k **obsahu pracovního poměru**. Výčet informací, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout, je obsažen v § 37 odst. 1 zákoníku práce. Část z nich lze poskytnout odkazem na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. **Informace je nutno poskytnout písemně a musí být individuální**, vztažené k danému zaměstnanci, nelze je tedy nahradit vnitřním předpisem. Pokud určité údaje obsahuje jiný dokument (pracovní smlouva, pracovní náplň, mzdový výměr apod.), není třeba je poskytovat duplicitně. Zaměstnanec lze informovat i **elektronicky**, ale zaměstnanec musí mít možnost si informaci uložit a vytisknout a zaměstnavatel musí uschovat doklad o předání informace zaměstnanci.

Informace je nutno zaměstnanci předat **do 7 dnů ode dne nástupu do práce**. Pokud se informace mění, musí být zaměstnanec o jejich změně informován **bezodkladně, nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti**. Tato povinnost se však nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů – zde stačí zaměstnanec seznámit s novým zněním kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu.

Přechodné ustanovení počítá s tím, že pokud byl zaměstnanec před účinností novely řádně informován podle stávajících předpisů, není třeba jej informovat znovu, ledaže o to sám požádá. Pak je nutno informovat jej do 7 dnů od jeho žádosti.

Speciální informační povinnost platí podle § 37a zákoníku práce pro zaměstnance vyslané na území cizího státu na dobu přesahující 4 týdny po sobě jdoucí. Výčet informací se liší, jde-li o vyslání v rámci tzv. nadnárodního poskytování služeb.

ZMĚNY V OBLASTI DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Nejzásadnější změny se týkají práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Nově musí zaměstnavatel i těmto zaměstnancům **rozvrhovat pracovní dobu dopředu v písemném rozvrhu** pracovní doby. Povinnost dopadá od účinnosti novely i na stávající dohody. Nicméně není stanoveno **období**, na něž má být rozvrh zpracován, a stačí tak **rozvrhnout i 1 směnu**. S rozvrhem a jeho změnami musí být zaměstnanec **seznámen** (nemusí mu být písemně předáván, stačí prokazatelné seznámení), a to nejméně **3 dny předem**. Lze sjednat jinou, tedy i kratší dobu seznámení. Rovněž není vyloučena **práce mimo rozvrh směn**, a to po dohodě se zaměstnancem. Rozvrh pracovní doby se použije i pro případnou náhradu odměny z dohody za prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti či karantény, a tak už není potřeba zpracovávat pro tyto případy fiktivní rozvrh směn. Není vyloučeno sjednat u dohod **práci na dálku** s tím, že si zaměstnanec bude **rozvrhovat pracovní dobu samostatně**.

Limity práce se nemění. U dohody o provedení práce zůstává 300 hodin za kalendářní rok, u dohody o pracovní činnosti v průměru polovina stanovené týdenní pracovní doby. U dohody o provedení práce se nicméně do fondu pracovní doby nezapočítávají tzv. náhradní doby podle § 348 odst. 1 zákoníku práce (např. čerpání dovolené), takže 300 hodin je určeno na skutečný výkon práce. U dohody o pracovní činnosti se obdobné ustanovení nezavedlo, a náhradní doby se tak do fondu pracovní doby započítávají shodně jako u zaměstnanců v pracovním poměru.

Informační povinnost zaměstnavatele ve vztahu k **obsahu vztahu z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti** se zavádí v obdobném rozsahu

jako u pracovního poměru – viz výklad výše. I „dohodáře“ je tedy nutno písemně informovat, a to v rozsahu podle § 77a a § 77b zákoníku práce. Platí to i pro stávající dohody.

Na dohody se od účinnosti novely vztahují pravidla zákoníku práce o:

- **pracovní době** a době odpočinku – jde např. o délku směny, přestávky v práci, denní a týdenní odpočinky a především **evidenci pracovní doby**, kterou je nyní nutno vést jako u zaměstnanců v pracovním poměru;
- **překážkách v práci**, kdy „dohodáři“ mají nově právo na pracovní volno ve stejném rozsahu jako zaměstnanci v pracovním poměru. Jiné důležité osobní překážky a překážky z důvodu obecného zájmu jsou však u těchto zaměstnanců bez náhrady odměny z dohody (např. za darování krve tedy zaměstnanci na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti přísluší pouze neplacené volno). Právo na náhradu odměny z dohody lze založit dohodou nebo vnitřním předpisem.

Oblast **odměňování** se mění tak, že „dohodáři“ mají nově právo na zvýhodnění za práci ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí, v sobotu a v neděli, a to ve stejném rozsahu jako zaměstnanci odměňování mzdou. Opět platí již od účinnosti novely a rovněž na stávající dohody. Vedle **cestovních náhrad** mají „dohodáři“ vyloučeno též právo na **náhrady při práci na dálku**. Obojí lze nicméně sjednat či stanovit.

Zaměstnanci na základě dohod mohou nově žádat **přechod na jistější formu zaměstnání**, tedy do pracovního poměru. Podmínkou je, že za posledních 12 měsíců byli u zaměstnavatele na základě dohod zaměstnání alespoň 180 dní. Na vyhovění žádosti není nárok, zaměstnavatel však musí do 1 měsíce poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.

Pokud dostane zaměstnanec na základě dohody **výpověď** (kterou lze i nadále dát bez udání důvodu) a domnívá se, že ji ve skutečnosti dostal za to, že uplatňoval zákonným způsobem některá svá práva (§ 77 odst. 7 zákoníku práce), může do 1 měsíce od doručení výpovědi **žádat její písemné odůvodnění** a zaměstnavatel jej musí bez zbytečného odkladu informovat o důvodech výpovědi. Zaměstnanec pak může výpověď napadnout i soudní cestou, přičemž to, že výpověď nebyla dána jako odvěta za uplatňování vybraných práv, bude muset při splnění zákonných podmínek prokazovat zaměstnavatel (jde o obrácení důkazního břemene podobné jako u diskriminace).

Nikoliv hned od účinnosti novely, ale **od 1. ledna 2024** budou mít „dohodáři“ též právo na **dovolenou**, a to za stejných pravidel jako zaměstnanci v pracovním poměru. Protože dovolená se kalkuluje jako násobek výměry dovolené v týdnech a týdenní pracovní doby (kterou „dohodáři“ nemají fixní), stanoví zákon, že za týdenní pracovní dobu se považuje **20 hodin týdně**. To znamená, že zaměstnanci, který na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti v kalendářním roce nepracuje 4 týdny nebo neodpracuje 80 hodin (4násobek týdenní pracovní doby), právo na dovolenou nevznikne. Dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, které na sebe v roce bezprostředně navazují, se pro tento účel sčítají. Pravidla pro výpočet, čerpání, převádění či proplácení dovolené se užijí stejná jako u zaměstnanců v pracovním poměru. Čerpání dovolené u zaměstnance na dohodu o provedení práce nicméně neomezuje to, že může v témže roce vykonat 300 hodin skutečné práce.

PRÁVA PEČUJÍCÍCH OSOB

Rodičovská dovolená

Žádost o rodičovskou dovolenou musí zaměstnanec nově podat **písemně**, a to alespoň **30 dní předem**, nebrání-li mu vážné důvody na jeho straně. V žádosti je nutno **uvést dobu**, po kterou chce zaměstnanec rodičovskou dovolenou čerpat. Neuvede-li ji, lze zřejmě vycházet z dosavadních názorů, tj. že rodičovská dovolená se čerpá do 3 let věku dítěte a že předčasný návrat je možný zásadně jen se souhlasem zaměstnavatele. Žádost lze nicméně podle novely výslovně podávat i opakovaně, tj. dobu čerpání postupně prodlužovat.

Právo žádat o kratší pracovní dobu nebo vhodnou úpravu pracovní doby

Zůstává zachováno právo těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň nebo zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnankyň nebo zaměstnanců, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV, žádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby. **Nově je výslovně dána možnost tyto žádosti zkombinovat, tj. žádat rovněž o vhodnou úpravu kratší pracovní doby.** Novela zavádí právo žádat při kratší pracovní době též o **obnovení nebo částečné obnovení původních podmínek** (tj. opětovné navýšení úvazku). Žádost má ve všech případech předepsanu **písemnou formu**.

Zamítá-li zaměstnavatel žádost, musí to **písemně odůvodnit**. Pokud by šlo o zamítnutí žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené nebo kratší pracovní doby, lze ji zamítnout jen z **vážných provozních důvodů**. V ostatních případech mohou být důvody i jiné, pochopitelně při dodržení zákazu diskriminace a nerovného zacházení.

Právo žádat o práci na dálku

Novinkou je pak právo těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň nebo zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 9 let a zaměstnankyň nebo zaměstnanců, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV, žádat o **práci na dálku**. Žádost má předepsanu **písemnou formu**, a zamítá-li ji zaměstnavatel, musí to **písemně odůvodnit**.

PRÁCE NA DÁLKU

Poslední větší novelizovanou oblastí je **práce na dálku**. Dohoda o práci na dálku musí být nově **písemná**, a to i kdyby pracoviště na dálku spadalo do sjednaného místa výkonu práce. Podle přechodného ustanovení musí být stávající ústní ujednání nahrazena písemnými dohodami **do 1 měsíce od účinnosti novely**. Dohoda nemá předepsány povinné náležitosti a je na jednotlivých stranách, co si kromě závazku umožnit výkon práce na dálku ujednají.

Závazek z dohody o práci na dálku lze ukončit **písemnou dohodou** nebo **písemnou výpovědí** bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou. Výpovědní dobu lze sjednat odlišně, musí však být stejná pro obě strany. Lze sjednat i to, že dohodu o práci na dálku nelze vypovědět vůbec, opět ale jedině pro obě strany. Takové ujednání má význam především, pokud zaměstnavatel nemá pracoviště, z něž by mohl nechat zaměstnance konat práci.

Po novele zákoníku práce bude moci zaměstnavatel práci na dálku výjimečně **nařídit**, a to na základě opatření orgánu veřejné moci (např. kvůli pandemii). Zaměstnanec pak bude muset zaměstnavateli sdělit místo, z něž bude práci konat, nebo jej informovat, že vhodné místo nemá.

Zůstávají přípustné **oba modely** práce na dálku, tj. jak ten, v němž **platí rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem**, tak ten, v němž si po dohodě **rozvrhuje pracovní dobu zaměstnanec sám**. Pokud si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, nevztahují se na něj ustanovení o rozvržení pracovní doby, prostojích ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Zaměstnanec si však nesmí rozvrhovat směny delší než 12 hodin. Při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřislouší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, jinak. Pro účely dočasné pracovní neschopnosti či karantény se pak uplatní předem určené fiktivní rozvržení pracovní doby do směn.

Zaměstnanci, kteří si pracovní dobu rozvrhují sami, mají nově právo též na mzdová (platová) zvýhodnění za práci přesčas či za práci ve svátek. Pokud chce zaměstnavatel těmto právům zabránit, je potřeba, aby se dohodl se zaměstnancem, že si pracovní dobu nebude rozvrhovat na svátky (totéž platí i pro noci a víkendy) a že nebude bez příkazu či souhlasu zaměstnavatele pracovat přesčas.

Právní úprava ani nadále neřeší v souvislosti s prací na dálku řadu oblastí, např. evidování pracovní doby, IT bezpečnost, BOZP, zadávání pracovních úkolů či kontrolu zaměstnance. **Detailní úprava v dohodě a vnitřním předpise je tak pro řádnou ochranu práv zaměstnavatele i zaměstnance téměř nezbytná.**

Náklady spojené s prací na dálku lze po novele řešit jedním ze tří způsobů:

- hrazením prokazatelně vynaložených nákladů zaměstnanci,
- hrazením paušální částky náhrady nákladů, nebo
- po dohodě tak, že náhrady nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší.

Paušální částku náhrady nákladů bude zaměstnavatel hradit jen, jestliže se na tom dohodne (s odbory nebo se zaměstnancem) nebo tak stanoví vnitřním předpisem. Částku upravuje vyhláška č. 299/2023 Sb., o stanovení výše paušální náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023, na základě údajů od Českého statistického úřadu, přičemž pro zbytek roku 2023 částka činí 4,60 Kč za každou započatou hodinu výkonu práce na dálku. Do této výše částka není předmětem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a nebude se z ní odvádět ani pojistné na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění.⁷⁾ Je-li poskytována paušální částka náhrady nákladů, platí, že zahrnuje náhradu veškerých nákladů práce na dálku a je splatná měsíčně stejně jako mzda či plat.

Dohoda o tom, že náhrada nákladů zaměstnanci nepřísluší, musí být písemná, individuální (sjednaná s konkrétním zaměstnancem) a musí být sjednána předem, tj. před započítáním práce na dálku.

DÍLČÍ A TECHNICKÉ ZMĚNY

Vedle již uvedených obsahuje novela též několik dílčích a technických změn:

- má-li být pracovní poměr sjednán na dobu určitou, musí být doba trvání pracovního poměru sjednána **písemně** (dosud stačilo sjednat ji výslovně);
- má-li být sjednána kratší pracovní doba (částečný úvazek), musí se tak stát rovněž **písemně** (dosud stačila i ústní dohoda), a to, i kdyby šlo o kratší pracovní dobu na žádost zaměstnance – pečující osoby (viz výklad výše);
- **nepřetržitý odpočinek v týdnu** byl přeformulován tak, aby byly odstraněny pochybnosti o jeho délce a aby i nadále činil celkem 35 hodin. Nejde o věcnou změnu, ale o reakci na judikaturu Soudního dvora Evropské unie⁸⁾;
- ve **zdravotnictví** bude možné během přechodného období do konce roku 2028 opět sjednat tzv. **další dohodnutou práci přesčas**, a to za podmínek podle § 93a zákoníku práce, přičemž tuto práci nelze nařídit;
- zaměstnanci zaměstnavatelů uvedených v § 303 odst. 1 zákoníku práce mohou nově pobírat **odměnu za členství v orgánech právnických osob**, do nichž byli vysláni svým zaměstnavatelem. Maximální úhrn odměn za kalendářní rok smí činit nejvýše 25 % ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě vedoucího zaměstnance též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat podle § 124 odst. 3 zákoníku práce.

Na uvedené změny pak navazuje řada změn v oblasti **přestupků** podle zákona o inspekci práce tak, aby mohly oblastní inspektoráty práce novinky zanesené do zákoníku práce transpoziční novelou kontrolovat a porušení povinností postihovat.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

⁷⁾ Viz § 6 odst. 7 písm. e) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění po novele provedené zákonem č. 281/2023 Sb.

⁸⁾ Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 2. března 2023 (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Miskolci Törvénytörlesztő – Maďarsko) IH v. MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt. (Věc C-477/21, MÁV-START).