



MGR. MICHAL VRAJÍK  
Advokát

Datum: 3. 4. 2023

## Pracovněprávní novinky 3/2023

Vážení klienti a obchodní partneři,

připravili jsme pro Vás letošní **třetí číslo Pracovněprávních novinek**, newsletteru věnovaného novinkám (především) v oblasti pracovního práva.

Aktuální číslo je věnováno **nové evidenční povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávajících cizince s dočasnou ochranou** a rovněž upozorňuje na významný judikát Soudního dvora EU, který se týká nepřetržitého odpočinku v týdnu, který by mohl podstatně ovlivnit dosavadní postupy při rozvrhování směn.

Připomínáme rovněž drobnou změnu týkající se cestovních náhrad.

Michal Vrajík a Tomáš Trojan

### Zaměstnávání cizinců s dočasnou ochranou

Od 1. 4. 2023 mají všichni **zaměstnavatelé zaměstnávající cizince s dočasnou ochranou novou povinnost**, kterou přinesl zákon č. 75/2023 Sb., novelizující mimo jiné i zákon o zaměstnanosti. Tento zákon stanovil zaměstnavatelům **povinnost nahlásit nástup zaměstnance**, který je cizincem požívajícím dočasné ochrany, **v pracovním poměru** nebo činného na základě **dohody o pracovní činnosti**, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, nebo činného na základě **dohody o provedení práce**, do evidence zaměstnanců s dočasnou ochranou, kterou vede Česká správa sociálního zabezpečení, a to **ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu** zaměstnance s dočasnou ochranou do zaměstnání.

Stejným způsobem je zaměstnavatel povinen ohlásit **změnu údajů** uvedených v oznámení a dále i **den skončení** zaměstnání cizince s dočasnou ochranou, a to rovněž **ve lhůtě do 8 kalendářních dnů** od příslušné skutečnosti.



## Odpočinek v týdnu 46 hodin?

Velmi zajímavou novinku přinesl judikát Soudního dvora EU ve věci C-477/21. Soudní dvůr EU se zde zabýval tím, jaký je vztah mezi **denním odpočinkem** (v českém zákoníku práce označovaným jako nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny) a **týdenní dobou odpočinku** (v českém zákoníku práce označovanou jako nepřetržitý odpočinek v týdnu).

Soudní dvůr EU přijal závěr, že **denní odpočinek není součástí týdenní doby odpočinku, ale že se k této době přičítá**. Stanoví-li proto vnitrostátní předpisy týdenní dobu odpočinku nad rámec směrnice EU o pracovní době delší než 24 hodin po sobě jdoucích, měl by pracovníkovi být kromě této doby poskytnut i denní odpočinek.

Ačkoliv zaměstnavatelé i kontrolní orgány dosud právní úpravu vykládaly tak, že v nepřetržitém odpočinku v týdnu byl již obsažen i nepřetržitý odpočinek mezi směny (což odpovídalo požadavku směrnice na denní odpočinek v minimálním rozsahu 11 hodin a týdenní dobu odpočinku v rozsahu minimálního nepřetržitého odpočinku v délce 24 hodin a navíc 11 hodin denního odpočinku, tj. 35 hodin), tak **dle rozsudku Soudního dvora EU by zaměstnanci měli mít právo na poskytnutí obou odpočinků vedle sebe, tedy na odpočinek v celkovém rozsahu minimálně 46 hodin** – nejméně 11 hodin mezi směny a dalších nejméně 35 hodin v týdnu.

## Změna vyhlášky o cestovních náhradách

S účinností **od 1. 4. 2023** došlo ke změně vyhlášky 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 **tak, že se zvyšuje výše průměrné ceny za 1 kWh elektřiny** (myšleno jako pohonné hmoty, tj. u elektromobilů) **na 8,20 Kč**.

## Zaměstnávání cizinců s dočasnou ochranou - pokračování

Výše uvedená povinnost se týká nejen zaměstnavatelů, kteří cizince s dočasnou ochranou teprve budou zaměstnávat, ale i těch, kteří již cizince s dočasnou ochranou zaměstnávají. Přejídná ustanovení nové právní úpravy pouze stanovují, v jakých lhůtách tak musí učinit.

Pokud k **nástupu cizince s dočasnou ochranou dojde** v den nabytí účinnosti daného zákona (tj. **dne 1. 4. 2023**) **nebo později** i přesto, že pracovní právní vztah byl založen přede dnem účinnosti daného zákona, je zaměstnavatel povinen oznámit nástup **ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu**.

Jestliže došlo k nástupu cizince s dočasnou ochranou **přede dnem nabytí účinnosti** novely (tj. do 31. 3. 2023 včetně) a tento pracovní právní vztah trvá i v den nabytí účinnosti novely (tj. 1. 4. 2023), je zaměstnavatel povinen **oznámit nástup** zaměstnance do zaměstnání **do 30 kalendářních dnů** ode dne nabytí účinnosti novely. Tato povinnost neplatí, pokud pracovní právní vztah skončí do 30 kalendářních dnů ode dne nabytí účinnosti novely.

Uvedené povinnosti platí **i pro zaměstnavatele, kteří by jinak nebyli povinni se přihlásit do registru zaměstnavatelů** podle zákona o nemocenském pojištění. Zaměstnávají-li cizince s dočasnou ochranou, pak jim rovněž vzniká i povinnost přihlásit se po tuto dobu do registru zaměstnavatelů.

Rovněž je vhodné upozornit, že **nesplnění** výše uvedené povinnosti nahlásit nástup do zaměstnání, změnu nahlášených údajů nebo skončení zaměstnání cizince s dočasnou ochranou **může být posouzeno jako přestupek**, za který lze **uložit pokutu až do výše 100 000 Kč**.

Pro účely své činnosti budou mít do evidence zaměstnanců s dočasnou ochranou přístup též Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce a Úřad práce.

**Pokud Vás uvedená novinka zaujme nebo budete mít bližší dotazy, neváhejte se na nás obrátit.**

### KONTAKT:

**Mgr. Michal Vrajík, advokát**

Spálená 97/29,  
110 00 Praha 1

T: +420 605 068 258

E: [michal.vrajik@akvrajik.cz](mailto:michal.vrajik@akvrajik.cz)

[www.akvrajik.cz](http://www.akvrajik.cz)

