

# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

### březen 2023



## Weinhold Legal

# Novelizace tzv. Lex Ukrajina

## Dočasná ochrana – prodloužení

Zákonem č. 20/2023 Sb. došlo ke změně zákona č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, ve znění pozdějších předpisů. **Dočasná ochrana osob byla prodloužena 31. března 2024**, nenastává však automaticky ze zákona a dotčené osoby musí podniknout níže uvedené kroky.

O prodloužení mohou požádat osoby, (i) kterým byla dočasná ochrana udělena v roce 2022 a (ii) jejíž platnost končí do 31. března 2023, (iii) tato ochrana v mezech nezankla nebo nebyla odňata a (iv) dočasná ochrana byla udělena ve formě:

- ▶ vízového štítku s kódy D/VS/U, D/DO/667, D/DO/668, D/DO/669, D/DO/767, D/DO/768 či D/DO/769, nebo
- ▶ razítka (nebo ručně psaného záznamu obsahujícího stejný nebo podobný text jako v razítku) v cestovním pase nebo na hraniční průvodce s vyznačeným kódem D/VS/U.

### Elektronická registrace

Tyto osoby se musí **do 31. března 2023 elektronicky zaregistrovat u Ministerstva vnitra**. Pokud registrace nebude provedena, dočasná ochrana zanikne. Při on-line registraci si osoba požívající dočasné ochrany rezervuje termín na osobním setkání na pracovišti Ministerstva vnitra, o čemž obdrží potvrzující email.

**Elektronickou registrací a rezervací termínu** osobního setkání se prodlužuje dočasná ochrana takové osoby **do 30. září 2023**.

### Osobní setkání na pracovišti Ministerstva vnitra / vylepení vízového štítku

Osobní setkání za účelem **vyznačení vízového štítku by se mělo uskutečnit do 30. září 2023**. Zde bude třeba předložit zejména platný cestovní doklad a doklad o ubytování. Pokud nebudou shledány nějaké nejasnosti, tak dojde k vylepení vízového štítku, čímž se této osobě **prodlouží dočasná ochrana do 31. března 2024**.

## Sociální zajištění osob dočasnou ochranou

Dne 8. března 2023 schválil Senát ve znění schváleném Poslaneckou sněmovnou návrh zákona, 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 invazí vojsk Ruské federace, ve znění pozdějších předpisů, obecně známý jako tzv. Lex Ukrajina, a další související zákony (dále jen „**Novela**“) ([sněmovní tisk 374](#)).

Podepíše-li Novelu prezident České republiky, nabude její převážná část účinnosti již 1. dubna 2023. Níže proto nabízíme shrnutí nejdůležitějších bodů Novelu.

## Prodloužení volného vstupu na pracovní trh osobám s dočasnou ochranou

Až **do 31. března 2024** budou **cizinci s dočasnou ochranou** považováni pro účely zákona o zaměstnanosti považováni za **cizince s trvalým pobytem**. To ve výsledku znamená, že pro tyto cizince nebude i nadále vyžadováno získání povolení k zaměstnání, modrá karta nebo zaměstnanecká karta, které by jinak cizinci ke vstupu na pracovní trh potřebovali. Pracovní místo, na které budou přijímáni cizinci s dočasnou ochranou, nebude nutné i nadále ohlašovat na Úřad práce ČR jako volné pracovní místo.

Zaměstnavatelům však zůstane povinnost informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR o nástupu těchto cizinců do zaměstnání a vést jejich evidenci v rozsahu předepsaném zákonem o zaměstnanosti.

### Doporučení pro zaměstnavatele

Doporučujeme, aby zaměstnavatelé zaměstnávající cizince s dočasnou ochranou **je vyzvali nejlépe v průběhu března 2023 k doložení nových vízových štítků zajišťujících prodloužení dočasné ochrany do 31. března 2024, případně alespoň doklad o elektronické registraci a rezervaci setkání za účelem vyznačení vízového štítku**.

## Humanitární dávka

Novela má za cíl **snížit administrativní zatížení Úřadu práce ČR**. Navrhuje se proto, aby osoby s udělenou dočasnou ochranou neměly přístup k národním systémům nepojistných sociálních dávek



# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

### březen 2023

## Weinhold Legal

s výjimkou situací, kdy je třeba zajistit rovné postavení s českými občany na základě předpisů EU.

**Částka pro zjištění nároku a výše humanitární dávky bude nově již od prvního měsíce navázána na výši životního minima** (podle věku), která odpovídá částce nutné k zajištění základních životních potřeb jednotlivce nebo, jde-li o dítě do 18 let věku, dítěte ve věku 15 – 26 let dle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

**S cílem posílit integrační proces osob s dočasnou ochranou bude částka pro zjištění nároku a výše humanitární dávky ve výši životního minima po dobu 150 dní od měsíce udělení dočasné ochrany.** Po uplynutí této doby bude zkoumáno, zda má osoba objektivní překážky pro zapojení na trh práce (např. z důvodu věku, péče o malé dítě, invalidity, studia) a v případě, že tomu tak není, bude od následujícího měsíce po uplynutí uvedených 150 dní částka pro zjištění nároku a výše humanitární dávky ve výši existenčního minima (3 130 Kč).

S cílem efektivněji zabezpečit potřeby osob s dočasnou ochranou, které se nacházejí ve specifické situaci, bude náležen navýšení, tj. indexace částky pro zjištění nároku a výše humanitární dávky v podobě násobku základní částky. Jedná se o

- ▶ 1,5násobek základní částky pro osoby se zdravotním postižením; a
- ▶ 1,2násobek základní částky pro děti ve věku 6 – 10 let jako podpora s úhradou mimoškolních aktivit a družin (a tak posílením možnosti pečujícího rodiče pracovat).

Pro účely nároku a výše humanitární dávky bude komparován příjem, a to jak z ČR i ciziny, s výší částky pro zjištění nároku a výší humanitární dávky, která zároveň označuje částku nutnou k zajištění základních životních potřeb navýšenou o předpokládané započitatelné náklady na bydlení, které budou stanoveny v nařízení vlády (podle druhu bydlení a podle počtu osob). Výsledná výše dávky bude porovnána s majetkovou situací (resp. zůstatkem na účtu či jiným majetkem dle prohlášení žadatele); **v případě, že osoba bude disponovat dostatkem prostředků (tj. nejen z pravidelných příjmů) na zajištění základních životních potřeb a bydlení, nebude dávka náležen.**

**Žádost o humanitární dávku bude možné podávat pouze elektronicky prostřednictvím online formuláře přístupného na**

webových stránkách MPSV v českém a ukrajinském jazyce, **s výjimkou první žádosti, kterou bude možné podat rovněž v listinné podobě.**

**Dávka se bude vyplácet na účet s výjimkou první výplaty humanitární dávky, kterou bude možné vyplatit v hotovosti.**

Novela rovněž počítá se zachováním příspěvku pro solidární domácnost **v případě, že osoba s dočasnou ochranou sdílí ubytování s poskytovatelem ubytování**, přičemž i nadále o podporu žádá poskytovatel ubytování. Předpokládá se, že podmínky a výše příspěvku budou stanoveny nařízením vlády do konce června 2023. Stávající úprava příspěvku pro solidární domácnost by tak měla být platná do 30. června 2023.

### Informační povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávající osoby s dočasnou ochranou

Novela doplní již existující povinnosti zaměstnavatele stanovené v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o zaměstnanosti**“), a to o informační povinnosti zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají zaměstnance – osoby s udělenou dočasnou ochranou, ve vztahu k České správě sociálního zabezpečení (dále jen „**ČSSZ**“). Konkrétně bude **zaměstnavatel povinen do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu zaměstnance – cizince požívající dočasné ochrany, v pracovním poměru nebo činného na základě dohody o pracovní činnosti, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“), nebo zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce, nahlásit takový nástup do evidence zaměstnanců s dočasnou ochranou, kterou pro potřeby Úřadu práce ČR povede ČSSZ v rámci svých registrů.** Pro oblast zaměstnanosti a pro potřeby činnosti Úřadu práce ČR se proto vytváří doplňková evidence u ČSSZ týkající se zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří nejsou dosud evidováni podle zákona o nemocenském pojištění. **Stejným způsobem bude 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;
- ▶ den skončení zaměstnání zaměstnance s dočasnou

# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

### březen 2023

# Weinhold Legal

**ochranou**, a to ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání.

Praxe zaměstnavatelů při oznamování nástupu zaměstnance do zaměstnání, které zaměstnanci založilo účast na nemocenském pojištění, je podle zákona o nemocenském pojištění dlouhodobě ustálená a pro zaměstnavatele obvyklá. Navrhuje se proto, aby hlášení nástupu do zaměstnání u zaměstnanců s dočasnou ochranou v pracovněprávních vztazích podle zákona o zaměstnanosti probíhalo v obdobném režimu.

V souvislosti s novými evidenčními povinnostmi zaměstnavatele se v zákoně o nemocenském pojištění rozšiřuje registr pojištěnců a registr zaměstnavatelů, jejichž správcem je ČSSZ, o údaje o výše specifikovaných zaměstnancích (osobách požívajících dočasnou ochranu) a o údaje o jejich zaměstnavatelích, kteří neměli dosud povinnost se přihlásit do registru zaměstnavatelů vedených ČSSZ. Dle Novely budou takoví zaměstnavatelé povinni přihlásit se do registru zaměstnavatelů nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu zaměstnance s dočasnou ochranou; stejným způsobem budou povinni ohlásit změnu údajů uvedených při přihlášení do registru a dále odhlásit se z registru zaměstnavatelů ve lhůtě do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy přestali být zaměstnavatelem výše specifikovaných zaměstnanců s dočasnou ochranou.

Zaměstnavatelé zaměstnávající osoby s dočasnou ochranou přede dnem nabytí účinnosti Novely, jsou povinni splnit nové informační povinnosti, případně povinnost přihlásit se do registru zaměstnavatelů dle zákona o nemocenském pojištění, nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne nabytí účinnosti Novely, ledaže pracovněprávní vztah všech jeho zaměstnanců, kteří jsou cizinci požívajícími dočasné ochrany, skončí do 30 dnů ode dne nabytí účinnosti Novely.

Nesplnění oznamovací nebo registrační povinnosti zaměstnavatele může být sankcionováno pokutou až do výše 100.000 Kč.

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 převážit 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)