



## VÝBĚR LEGISLATIVNÍCH AKTUALIT

únor – březen 2018

---

### ČESKÁ REPUBLIKA

Nová vyhláška č. 37/2018 Sb. s účinností od 22. března 2018 **novelizuje vyhlášku č. 277/2004 Sb., o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel s podmínkou a náležitosti lékařského potvrzení osvědčujícího zdravotní důvody, pro něž se za jízdy nelze na sedadle motorového vozidla připoutat bezpečnostním pásem (vyhláška o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel)**, když v souladu s novými medicínskými poznatky **mění přílohu 3 určující nemoci, vady, nebo stavy, které vylučují nebo podmiňují zdravotní způsobilost k řízení motorových vozidel**. Novelizace zejména **stanovuje širší okruh nemocí a vad oběhové soustavy, které vylučují způsobilost k řízení motorových vozidel**, a to i pro neprofesionální řidiče. Jde o nemoci a stavy způsobující náhlé selhání kardiovaskulárního systému takovým způsobem, že může dojít k náhlé poruše mozkových funkcí ohrožující provoz na pozemních komunikacích. | účinnost 22. března 2018

---

Vyhláška č. 39/2018 Sb. s účinností od 1. dubna 2018 **novelizuje č. 54/2004 Sb., o potravinách určených pro zvláštní výživu a o způsobu jejich použití, ve znění pozdějších předpisů**. Nová vyhláška o potravinách určených pro zvláštní výživu a o způsobu jejich použití do našeho právního řádu **zapracovává řadu směrnic a nařízení EU, zejména sjednocuje terminologii a s ohledem na evropskou legislativu doplňuje informace vyplývající z evropských směrnic nebo naopak odstraňuje ustanovení, která by byla duplicitní**. Nová vyhláška rozlišuje následující druhy potravin: a) počáteční a pokračovací kojenecká výživa a výživa malých dětí; b) obilné příkrmy a potraviny pro malé děti; c) náhrady celodenní stravy pro regulaci hmotnosti; d) potraviny pro zvláštní lékařské účely; a e) potraviny s nízkým obsahem laktózy nebo bezlaktózové. **Přechodná ustanovení** stanoví, že mléčná výživa pro malé děti uvedená na trh nebo označená v souladu s vyhláškou před touto novelou, může být uváděna na trh až do vyčerpání jejich zásob.

---

### EVROPSKÁ UNIE

Nové nařízení Komise (EU) 2018/290 **mění maximální limity glycidylesterů mastných kyselin v rostlinných olejích a tucích, počáteční kojenecké výživě, pokračovací kojenecké výživě a potravinách pro zvláštní léčebné účely určených pro kojence a malé děti v souladu s přílohou nového nařízení**. Podle **přechodných ustanovení** smějí potraviny uvedené v příloze nového nařízení, které byly uvedeny na trh před vstupem tohoto nového nařízení v platnost, zůstat na trhu do 19. září 2018. | platnost 19. března 2018

---

Prováděcí nařízení Komise (EU) 2018/339, kterým se mění nařízení (ES) č. 2535/2001 a stanoví odchylka od uvedeného nařízení, pokud jde o dovozní licence na mléčné výrobky pocházející z Islandu, **upravuje nařízení (ES) č. 2535/2001, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení Rady (ES) č. 1255/1999, pokud jde o dovozní režim pro mléko a mléčné výrobky a otevření celních kvót, a rovněž stanovuje odchylky, které z této dohody vyplývají**, a to s ohledem na zvýšení ročních kvót osvobozených od cla a zavedení nových kvót pro sýry na základě dohody mezi Evropskou unií a Islandem o dodatečných obchodních preferencích pro zemědělské produkty, schválené rozhodnutím Rady (EU) 2017/1913. Množství podle nové kvóty se použijí od 1. května 2018, proto se období od 1. července do 31. prosince 2018 pro množství stanovená v bodě I.I přílohy I nařízení nahrazuje obdobím od 1. května do 31. prosince 2018. V souvislosti s touto odchylkou se mění lhůty pro podání žádosti o dovozní licenci.

---

## VÝBĚR Z PUBLIKOVANÉ JUDIKATURY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. **21 Cdo 5285/2016** ze dne **31. 10. 2017** týkající se **promlčení práva na vrácení odstupného**

*„Ustanovení § 331 zák. práce obsahuje zvláštní úpravu promlčecí lhůty (doby) práva na vydání bezdůvodného obohacení, které spočívá ve vrácení částek, které zaměstnavatel neprávem vyplatil zaměstnanci, od níž se nelze odchýlit (srov. § 4b odst. 1 zák. práce). Neuplatní se zde obecná úprava promlčení práva na vydání plnění z bezdůvodného obohacení obsažená v ustanovení § 107 obč. zák. Právo na vydání bezdůvodného obohacení, které spočívá ve vrácení částek, které zaměstnavatel neprávem vyplatil zaměstnanci, se tedy promlčuje ve lhůtě (době) tří let a promlčecí lhůta (doba) počíná běžet od jejich výplaty.“*

---

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. **21 Cdo 4568/2017** ze dne **19. 12. 2017** týkající se **výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce**

*„V projednávané věci „organizační změna“, kterou žalovaný odůvodnil výpověď danou žalobkyni dopisem ze dne 12. 11. 2014 a se kterou spojoval její nadbytečnost, spočívala ve zrušení pracovní pozice „Viceprezident oddělení lidí“, kterou zastávala žalobkyně, a vytvoření nové pracovní pozice „Viceprezident oddělení lidí a majetku“, která zahrnovala činnosti odpovídající pozici „Viceprezident oddělení lidí“ v plném rozsahu, a k oddělení lidí byl dále přičleněn útvar majetku a firemní komunikace. Za situace, kdy činnosti vykonávané žalobkyní před organizační změnou provedenou u žalovaného zůstaly po účinnosti tohoto opatření pro žalovaného stále potřebné (žádná část její dosavadní pracovní náplně neodpadla) a kdy tyto činnosti měly být nadále zajišťovány jiným zaměstnancem žalovaného (J. S.), zjevně nejde o případ, kdy by rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně v dané věci reflektovalo skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost (vůbec nebo v původním rozsahu) plnit povinnost [srov. § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce] přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (pro její nepotřebnost), kterou je zaměstnanec jinak schopen a ochoten vykonávat, vzhledem k tomu, že zaměstnanec se pro něj stává od účinnosti organizačních změn nadbytečným. Důvodem toho, že žalovaný pozbyl možnost přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy, nebylo organizační opatření spočívající v rozšíření oddělení lidí o útvar majetku a firemní komunikace (činnosti odpovídající pracovní pozici „Viceprezident oddělení lidí“ rozšířené o další řídicí činnosti ve vztahu k útvaru majetku a firemní komunikace mohla žalobkyně vykonávat i po účinnosti tohoto organizačního opatření), nýbrž skutečnost, že žalovaný přijal do pracovního poměru na pracovní místo původně zastávané žalobkyní po jejím nástupu na mateřskou (později rodičovskou) dovolenou jinou zaměstnankyni (a to na dobu neurčitou, přestože mateřská i rodičovská dovolená jsou jen dočasné překážky v práci na straně zaměstnance, po jejichž skončení je zaměstnavatel opět povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy), která na pracovním místě žalobkyně vykonávala činnosti odpovídající pracovní pozici „Viceprezident oddělení lidí“ rozšířené od 1. 2. 2012 o další řídicí činnosti ve vztahu k útvaru majetku a firemní komunikace. Vzhledem k tomu, že se žalobkyně za těchto okolností nestala nadbytečnou z hlediska druhu jí vykonávané práce (její pracovní činnosti), nemůže být jiné organizační uspořádání žalovaného s účinností od 1. 2. 2012 spojené s nahrazením činnosti žalobkyně činností jiné zaměstnankyně (a to ani v případě, že by tato zaměstnankyně vyhovovala žalovanému z hlediska požadavků kladených jím na výkon dané práce lépe než žalobkyně) – jak vyplývá z výše uvedeného – podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.“*

JUDr. Michaela Šerá - [sera@hajekzrzavecky.cz](mailto:sera@hajekzrzavecky.cz)  
Mgr. Jakub Málek - [malek@hajekzrzavecky.cz](mailto:malek@hajekzrzavecky.cz)

