

VÝBĚR LEGISLATIVNÍCH AKTUALIT

květen – červen 2021

ČESKÁ REPUBLIKA

Nařízení vlády č. 208/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností, ve znění pozdějších předpisů, **mění obsah náplní některých živností**, například živnosti obchodu se zvířaty za účelem zájmového chovu nebo činnosti účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence. | účinnost 1. července 2021

Nařízení vlády č. 228/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 74/2017 Sb., o stanovení některých podmínek pro poskytování podpory na dodávky ovoce, zeleniny, mléka a výrobků z nich do škol a o změně některých souvisejících nařízení vlády, ve znění pozdějších předpisů, přináší zejména úpravy v oblasti **poskytování podpory na dodávky ovoce, zeleniny, mléka a mléčných výrobků do škol. Dochází k nahrazení příloh nařízení, ve kterých je stanovena výše podpory na porci ovoce, zeleniny, výrobků z ovoce a zeleniny, mléka a neochucených mléčných výrobků, přičemž výše podpory se liší podle kapacity školy a toho, zda produkty pocházejí z ekologického zemědělství.** | účinnost 1. července 2021, některá ustanovení 1. ledna 2022

Zákon č. 220/2021 Sb. **mění vybrané zákony týkající se trestněprávní problematiky.** Hlavním cílem tohoto zákona je **odstranit praxi zjištěné nedostatky při výkonu alternativních trestů, snížit administrativní náročnost vykonávací agendy a ve vhodných případech podpořit možnost ukládání alternativních trestů, místo nepodmíněného trestu odnětí svobody.** Zákon zavádí i **pozitivní prvky motivace odsouzených ke spolupráci a řádnému plnění povinností**, a to jak v rámci uložených alternativních trestů, tak v rámci odklonů, kdy zavádí možnost zrušit uložený dohled nebo uložené přiměřené opatření, přiměřenou povinnost či výchovné opatření, pokud odsouzený vzorně plní veškeré uložené povinnosti, vedením svého života prokázal polepšení a na výkonu dohledu či uložených omezeních již není třeba trvat | účinnost 1. ledna 2022

Vyhláška č. 204/2021 Sb., o seznamu potravin podle § 9b odst. 1 písm. c) zákona o potravinách a tabákových výrobcích, **stanovuje seznam dalších potravin, u kterých lze při uvádění na trh poskytnout informaci slovy „česká potravina“**, grafické znázornění stanovené prováděcím právním předpisem nebo jinou informaci zejména slovní, obrazovou nebo grafickou naznačující, že země původu potraviny je Česká republika, pokud jde o potravinu, jejíž výroba proběhla na území České republiky. Mezi tyto potraviny bude možné zařadit například mléčnou a bílou čokoládu a jiné druhy čokolády, praženou kávu s kofeinem i bez kofeinu, kávový extrakt, kávovinu, extrudované výrobky či pufované výrobky | účinnost 1. ledna 2022

EVROPSKÁ UNIE

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/953 ze dne 14. června 2021 o rámci pro vydávání, ověřování a uznávání interoperabilních certifikátů o očkování, o testu a o zotavení v souvislosti s onemocněním COVID-19 (digitální certifikát EU COVID) za účelem usnadnění volného pohybu během pandemie COVID-19, stanovuje rámec pro **vydávání, ověřování a uznávání interoperabilních certifikátů o očkování, testu a zotavení v souvislosti s onemocněním COVID-19** (digitální certifikát EU COVID). Účelem nařízení je **usnadnit výkon práva jejich držitelů na volný pohyb během pandemie COVID-19 a rovněž přispět k usnadnění postupného zrušení omezení volného pohybu, jež byla zavedena členskými státy v souladu s právem Unie za účelem koordinovaného omezení šíření SARS-CoV-2**. Rámec digitálního certifikátu EU COVID umožňuje vydávání a přeshraniční ověřování a uznávání těchto certifikátů: a) certifikátu potvrzujícího, že jeho držiteli byla v členském státě, který certifikát vydal, podána očkovací látka proti COVID-19 (**certifikát o očkování**), b) certifikátu potvrzujícího, že držitel podstoupil test NAAT nebo rychlý test na antigen, který je zařazen do společného a aktualizovaného seznamu rychlých testů na antigen na COVID-19 zavedeného na základě doporučení Rady ze dne 21. ledna 2021, přičemž tento test byl proveden zdravotnickým pracovníkem nebo pracovníkem kvalifikovaným k provádění testů v členském státě, který certifikát vydal, a uvádějícího druh testu, datum, kdy byl test proveden, a výsledek testu (**certifikát o testu**), a c) certifikátu potvrzujícího, že se držitel po pozitivním výsledku testu NAAT, který byl proveden zdravotnickým pracovníkem nebo pracovníkem kvalifikovaným k provádění testů, uzdravil z infekce SARS-CoV-2 (**certifikát o zotavení**). **Certifikáty jsou vydávány bezplatně v elektronické podobě, případně i v tištěné podobě. Certifikáty jsou vydávány v jazyce příslušného členského státu a anglicky a platí ve všech zemích EU.** Držitel digitálního COVID certifikátu EU bude na cestách v zásadě osvobozen od omezení volného pohybu. Členské státy nesmějí ukládat další cestovní omezení, pokud nejsou nezbytná a přiměřená pro ochranu veřejného zdraví. Nařízení dále stanovuje údaje uváděné na jednotlivých certifikátech a rámec pro důvěryhodnost digitálního certifikátu EU COVID. Nařízení se **použije ode dne 1. července 2021 do 30. června 2022.** | platnost 15. června 2021

VÝBĚR Z PUBLIKOVANÉ JUDIKATURY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2410/2020 ze dne 16. března 2021 zabývající se **zrušením pracovního poměru ve zkušební době a diskriminací**

„Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je ze strany zaměstnavatele možné i v ochranné době uvedené v ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce [například v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (s výjimkou prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance – srov. § 66 odst. 1 větu druhou zák. práce), kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou], neboť ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce o zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době se na zrušení pracovního poměru ve zkušební době nevztahuje. Samotná okolnost, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době představuje zjednodušený způsob skončení pracovního poměru, ovšem neznamená, že by i takové jednání nemělo být poměřováno z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i takové právní jednání může v konkrétním případě vykazovat znaky diskriminačního jednání a může být v rozporu s principy rovného zacházení. Nejvyšší soud proto již dříve dospěl k závěru, že také zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace a že to, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, samo o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru...“

„...Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřipustnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost

tohoto rozvázání pracovního poměru, jednak možnost, aby se dotčená zaměstnankyně domáhala ochrany před touto diskriminací právními prostředky upravenými v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. To platí nejen v případě, kdy je těhotenství zaměstnankyně v písemném zrušení pracovního poměru výslovně uvedeno jako důvod tohoto rozvázání pracovního poměru, ale i v případě, kdy tento důvod (přestože vedl zaměstnavatele ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době) v písemném zrušovací jednání výslovně uveden není nebo kdy je v něm v rozporu se skutečností uveden jiný důvod.“

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1033/2019 ze dne 26. února 2019 zabývající se **sjednáním mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas**

„Zákoník práce umožňuje, aby mzda vedoucích i ostatních zaměstnanců byla sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas. Sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas je podmíněno tím, že bude současně sjednán rozsah práce přesčas, ke které je ve mzdě přihlédnuto; překročí-li skutečná doba výkonu práce přesčas takto sjednaný rozsah práce přesčas, k němuž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto, přísluší zaměstnanci za tuto další dobu práce přesčas dosažená mzda a příplatek, popřípadě náhradní volno. Rozsah práce přesčas, k níž je ve mzdě přihlédnuto, není neomezený. Zákoník práce ho omezuje limitem, který je u vedoucích zaměstnanců dán celkovým možným rozsahem práce přesčas podle ustanovení § 93 odst. 4 zák. práce a u ostatních zaměstnanců rozsahem práce přesčas, kterou lze zaměstnanci nařídit (srov. § 93 odst. 2 zák. práce). Skutečnost, že mzda byla sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas, neznamena, že práci přesčas zaměstnanec koná bez nároku na odměnu, neboť ta je zahrnutá ve sjednané mzdě. Způsob, jakým se ve sjednané mzdě k případné práci přesčas přihlíží, zákoník práce nestanoví a ponechává zcela na smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu (účastníků kolektivní smlouvy), jak předpokládaný výkon práce přesčas do mzdy promítnou. Je proto vyloučeno, aby mzda s přihlédnutím k případné práci přesčas byla zaměstnavatelem stanovena vnitřním předpisem nebo určena mzdovým výměrem, neboť jednostranný postup zaměstnavatele zde neposkytuje záruku, že kompenzace práce přesčas bude dostatečná [...]. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze sjednat v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě.“

„...Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze sjednat jen s účinky do budoucna a že za dosud vykonanou práci přesčas zaměstnanci přísluší dosažená mzda a příplatek, popřípadě náhradní volno. Samostatně uzavřené ujednání, podle kterého se mzda u zaměstnavatele sjednává s přihlédnutím k případné práci přesčas, které není spojeno s dohodou o mzdových podmínkách zaměstnance, se uplatní až v případě mzdy sjednané po jeho uzavření, avšak na mzdě zaměstnance dříve sjednané ve smlouvě nebo zaměstnavatelem stanovené vnitřním předpisem anebo určené mzdovým výměrem (srov. § 113 odst. 1 zák. práce) nic nemění. Nebyla-li proto již dříve mzda zaměstnance sjednaná s přihlédnutím k případné práci přesčas, zaměstnanci v tomto případě přísluší za dobu práce přesčas i nadále mzda a příplatek, popřípadě náhradní volno, a to až do doby účinnosti nové smlouvy, ve které byla mzda zaměstnance s ohledem na přijatý závazek sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas.“

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 27 Cdo 1873/2019 ze dne 16. března 2021 zabývající se **vymahatelností ustanovení akcionářské dohody ve vztahu k pokynům statutárnímu orgánu**

„...[to]neznamena, že se akcionáři nemohou dohodnout na tom, že se u členů představenstva přimluví za konkrétní řešení určité záležitosti spadající do obchodního vedení. Tedy, že předestřou představenstvu (jeho členům) svůj názor či argumenty, jimiž představenstvo sice nebude vázáno, ale jež může vzít v úvahu při svém rozhodování.

„Stejně tak je možné, aby se akcionáři zavázali, že bude dosaženo konkrétního výsledku, tedy např. že představenstvo v určité záležitosti přijme určité rozhodnutí. V takovém případě nejde o závazek přimluvy, ale o převzetí odpovědnosti za určitý výsledek. Ani takové ujednání nelze považovat automaticky za odporující zákonu. Nejde totiž o závazek k jednání (konání), jež odporuje zákonu (zde k udělování pokynů v rozporu s § 194 odst. 4 in fine obch. zák.), ale o „garanci“ určitého (sjednaného) výsledku.“

„V obou výše popsáných případech mohou akcionáři převzít závazek přímluvy či „garanci výsledku“ zásadně toliko ve vztahu k takovému jednání (rozhodnutí) představenstva (jeho členů), které je v souladu s právními předpisy a stanovami. Tedy – mimo jiné – jímž členové představenstva neporuší svoje povinnosti při výkonu funkce, včetně povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře.“

Mgr. Jakub Málek – malek@plegal.cz

PRÁVNÍ POMOC POTRAVINÁM

Dovolujeme si Vám v těchto nelehkých časech připomenout náš pro bono projekt, který vznikl ve spolupráci s Potravinářskou komorou ČR a v jehož rámci naše advokátní kancelář poskytuje bezplatné základní právní poradenství – **Právní pomoc potravinám** na webu: <https://help.potravinycesko.cz/>.

Web obsahuje databázi položených právních otázek a na ně daných odpovědí řazenou do jednotlivých témat. Databáze je vytvářena z jednotlivých dotazů tazatelů a lze v ní vyhledávat. Nenajde-li uživatel odpověď na svůj dotaz, může jej položit na webu přes tlačítko „Zeptejte se“.

Neváhejte se na nás obrátit.

Navštivte naše webové stránky na www.peytonlegal.cz, na kterých naleznete novinky z naší kanceláře, publikované články a dozvíte se podrobné informace o celém týmu, poskytovaných službách a další zajímavosti o činnosti kanceláře. Jsme i na [LinkedIn](#), [Facebook](#) a [Twitter](#).