

VÝBĚR LEGISLATIVNÍCH AKTUALIT

listopad – prosinec 2023

ČESKÁ REPUBLIKA

Vyhláška č. 341/2023 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2024 **stanoví výši základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2024** pro země, které jsou uvedeny v příloze této vyhlášky. | účinnost od 1. ledna 2024

Nařízením vlády č. 337/2023 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě vzniklé služebním úrazem nebo nemocí z povolání vojáků při výkonu vojenské základní nebo náhradní služby a výkonu vojenských cvičení, o úpravě náhrady za ztrátu na platu po skončení neschopnosti výkonu služby nebo při invaliditě vzniklé služebním úrazem nebo nemocí z povolání vojáků z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých (nařízení o úpravě náhrady poskytované vojákům a pozůstalým) **se zvyšuje taková náhrada o 360,- Kč.** | účinnost od 1. ledna 2024

Nařízením vlády č. 338/2023 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady) **se zvyšuje náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání o 360,- Kč a též se zvyšuje o 360,- Kč průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých nebo zvýšený podle prováděcích pracovněprávních předpisů.** | účinnost od 1. ledna 2024

Vyhláška č. 334/2023 Sb., kterou se mění vyhláška č. 306/2012 Sb., o podmínkách předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění a o hygienických požadavcích na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče, ve znění vyhlášky č. 244/2017 Sb., **mění vybranou terminologii a upravuje dílčí parametry podmínek provozu zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče.** | účinnost od 1. ledna 2024, vybraná ustanovení od 1. září 2024 a 1. července 2025

EVROPSKÁ UNIE

Nařízení Komise (EU) 2023/2482 ze dne 13. listopadu 2023, kterým se mění nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1907/2006, pokud jde o látku bis(2-ethylhexyl)-ftalát (DEHP) ve zdravotnických prostředcích mění tuto přílohu tak, **že se prodlužuje nejzazší datum pro podání žádosti o povolení použití uvedené látky ve zdravotnických prostředcích na 1. ledna 2029 a datum zániku na 1. července 2030.** | platnost od 15. listopadu 2024

Prováděcí nařízení komise (EU) 2023/2476 ze dne 9. listopadu 2023, kterým se mění a opravuje prováděcí nařízení (EU) 2015/220, kterým se stanoví pravidla pro uplatňování nařízení Rady (ES) č. 1217/2009 o založení zemědělské účetní datové sítě pro sběr údajů o příjmech a o hospodářské činnosti zemědělských podniků v Evropské unii tak **provádí dílčí opravy chyb v přílohách.** | platnost od 6. listopadu 2023

Dle prováděcího nařízení Komise (EU) 2023/2512 ze dne 8. listopadu 2023 o zápisu názvu do rejstříku chráněných označení původu a chráněných zeměpisných označení (Requeijão da Madeira (CHZO)), se uvedený **název zapisuje do rejstříku chráněných označení původu a chráněných zeměpisných označení, přičemž název označuje produkt třídy 1.4 Ostatní produkty živočišného původu** (vejce, med, různé mléčné výrobky kromě másla atd.). | platnost od 28. listopadu 2023

Prováděcím rozhodnutím Komise (EU) 2023/2522 ze dne 8. listopadu 2023 týkající se **žádosti o registraci evropské občanské iniciativy s názvem Zřízení Evropského orgánu pro životní prostředí podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/788**, byla tato občanská iniciativa zaregistrována. | platnost od 28. listopadu 2023

Prováděcím nařízením Komise (EU) 2023/2513 ze dne 16. listopadu 2023, se v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1107/2009 neobnovuje schválení účinné látky triflusulfuron-methyl. Tímto dochází k výmazu účinné látky triflusulfuron-methyl z přílohy nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1107/2009 a k uložení povinnosti členským státům odejmout povolení pro přípravky na ochranu rostlin obsahující uvedenou účinnou látku do dne 20. února 2024. | platnost od 9. října 2023

Prováděcím nařízením Komise (EU) 2023/2535 ze dne 10. listopadu 2023, kterým se schvaluje změna specifikace chráněného označení původu (Dealu Mare (CHOP)) na úrovni Unie, **se schvaluje změna specifikace tohoto chráněného zeměpisného označení, a to změna specifikace produktu**. | platnost od 12. listopadu 2023

Prováděcím nařízením Komise (EU) 2023/2536 ze dne 10. listopadu 2023, kterým se schvalují změny specifikace chráněného označení původu (Мелник (CHOP)) na úrovni Unie, **se schvaluje změna specifikace chráněného tohoto zeměpisného označení, a to změna specifikace produktu**. | platnost od 8. listopadu 2023

Prováděcím nařízením Komise (EU) 2023/2587 ze dne 13. listopadu 2023, kterým se schvaluje změna specifikace chráněného zeměpisného označení lihoviny (Eau-de-vie de vin de la Marne), **se schvaluje změna specifikace tohoto chráněného zeměpisného označení, a to změna názvu „Eau-de-vie de vin de la Marne“ na „Eau-de-vie de vin de la Marne / Fine champenoise“**. | platnost od 15. října 2023

Dle prováděcího nařízení Komise (EU) 2023/2588 ze dne 13. listopadu 2023 o zápisu názvu do rejstříku chráněných označení původu a chráněných zeměpisných označení (Poulet du Bourbonnais (CHOP)), **se uvedený název zapisuje do rejstříku chráněných označení původu a chráněných zeměpisných označení jako produkt třídy 1.1 Čerstvé maso (a droby)**. | platnost od 16. listopadu 2023, vybraná ustanovení od 1. května 2024

VÝBĚR Z PUBLIKOVANÉ JUDIKATURY

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 20 Cdo 1972/2023 ze dne 4. 10. 2023 týkající se **rozhodčí doložky ve smlouvě mezi podnikatelem a spotřebitelem**

„Rozhodčí doložku je proto třeba posuzovat jako samostatnou smlouvu, při zkoumání jejíž platnosti musí být aplikováno hmotné právo. Z tohoto důvodu je mimo jiné nutné vzít v úvahu, zda jde o smlouvu spotřebitelskou či nikoliv, a to bez ohledu na charakter smlouvy hlavní, neboť autonomie rozhodčí doložky apriori nevylučuje ani možnost rozdílného režimu hlavní smlouvy a rozhodčí doložky. V nyní řešené věci není pochyb o tom, že oprávněná má v posuzovaném vztahu postavení podnikatele, rovněž není sporné, že povinný v době uzavření rozhodčí doložky již formálně podnikatelem nebyl (na rozdíl od doby, kdy byly uzavřeny smlouvy hlavní). Zároveň je z obsahu rozhodčí doložky zcela evidentní, že se vztahuje ke smlouvám o úschově, tedy k předchozí advokátní (podnikatelské) činnosti povinného. Nejvyšší soud považuje tuto souvislost za natolik silnou, že na rozhodčí doložku nelze aplikovat § 419 o. z., neboť nejde o smlouvu uzavřenou mimo rámec podnikatelské činnosti povinného, a to ani přes časový odstup mezi ukončením jeho podnikatelské činnosti a uzavřením rozhodčí doložky. Opačný výklad by popíral smysl ochrany spotřebitele a rovněž byl v rozporu s dobrými mravy, tím spíše v situaci, kdy povinný byl právním profesionálem.“

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Cdo 1920/2022 ze dne 29. 8. 2023 týkající se **vyplnění blankosměnky zajišťující závazky vzniklé ze smlouvy o bankovní záruce**

„Nejvyšší soud v dané souvislosti dodává, že závěr o tom, že správnost směnečného platebního rozkazu je nutné posuzovat podle stavu, který zde byl v okamžiku jeho vydání, a skutečnosti, k nimž došlo až následně, proto důvodem k jeho zrušení být nemohou, formuloval (zásadně) ve skutkových poměrech, kdy žalovaný uplatnil námitku, podle níž v době po vydání směnečného platebního rozkazu (zcela nebo zčásti) zanikla směnkou zajištěná pohledávka (započtením či zaplacením), popřípadě za stavu, kdy (následně) nastaly (v poměrech žalovaného, ve vztahu k němuž byl vydán směnečný platební rozkaz) účinky přiznaného osvobození od placení pohledávek (§ 414 odst. 1 insolvenčního zákona), tj. v případech, v nichž by se důvodnost takové námitky (obrany) posuzovala až v rámci (případného) výkonu rozhodnutí (exekuce) podle ustanovení § 268 odst. 1 písm. h) o. s. ř.“

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1407/2022 ze dne 29. 8. 2023 týkající se **prekluze lhůty k výpovědi z pracovního poměru**

„Zákoník práce tedy rozeznává dvě různé lhůty, v nichž musí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. Jde jednak o lhůtu subjektivní v trvání dvou měsíců, která začíná plynout ode dne, kdy se zaměstnavatel prokazatelně (skutečně) dozvěděl o důvodu k výpovědi, a jednak o lhůtu objektivní, která činí jeden rok a běží ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Obě lhůty (objektivní a subjektivní) počínají běžet a končí nezávisle na sobě. Obecně však platí, že je třeba, aby zaměstnavatel skončil se zaměstnancem pracovní poměr v době, kdy ještě běží obě lhůty – lhůta objektivní a v jejím rámci lhůta subjektivní; marným uplynutím jedné z těchto lhůt právo zaměstnavatele skončit se zaměstnancem pracovní poměr z tohoto důvodu zaniká (srov. § 330 zák. práce), i když zaměstnavateli ještě běží druhá lhůta (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4041/2018). Ve vztahu k subjektivní lhůtě již judikatura uzavřela, že nezačne běžet již na základě předpokladu, že důvod k výpovědi z pracovního poměru nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní kázně mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Dvoutměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru, začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi z pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000). Není přitom rozhodující, kdy zaměstnavatel „s jistotou“ zjistil důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru (výpovědi), nýbrž k zahájení běhu této lhůty postačuje, aby zaměstnavatel získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k rozvázání pracovního poměru (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010).

Je tedy zřejmé, že vědomost zaměstnavatele se vztahuje ke skutečnostem, jejichž prostřednictvím poté ve výpovědi vymezuje výpovědní důvod. Nejde tak o indicii, jež sama o sobě tento výpovědní důvod nepředstavuje. Taková indicie pouze zakládá podezření a vede zaměstnavatele k provedení šetření, z jehož výsledků se dozví o existenci skutečností odůvodňujících rozvázání pracovního poměru výpovědí.“

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 3019/2022 ze dne 30. 8. 2023 týkající se **povinnosti k náhradě škody způsobené informací nebo radou**

„Ani z hlediska smyslu a účelu zákona nelze považovat smluvní vztah za nevyhnutelnou podmínku vzniku povinnosti k náhradě škody podle § 2950 o. z., byť tato okolnost bude při poskytování rad či informací za úplatu samozřejmě velmi častá. Nejde-li o vědomé způsobení škody radou či informací (věta druhá zkoumaného ustanovení), musí jít o poskytnutí informace či rady za odměnu. Očekávání odměny za daný informační počin, tedy okolnost, že dotýčný informaci či radu poskytuje s vědomím zisku, pak z podstaty věci bude muset být něčím podložena, a protože je za základní nástroj z hlediska právního zajištění směny hodnot obvykle pokládána smlouva, nabízí se toto očekávání odměny dovozovat zejména z kontraktu mezi poskytovatelem a příjemcem informace či rady. Jestliže by ovšem nutnost existence smluvního vztahu mezi potenciálním škůdcem a poškozeným šla nad rámec zákonem výslovně formulovaných podmínek vzniku odpovědnosti ve smyslu § 2950 o. z., lze najít východisko v jednom ze základních principů občanského zákoníku, který klade v obecné rovině značný důraz na důvěru v profesionalitu osob vystupujících v občanskoprávních vztazích. To je zřejmé již z § 5 o. z., dále též i z úpravy hodnocení nedbalosti v § 2912 o. z., aniž by tato důvěra byla vztažena jen na smluvní závazkové vztahy, neboť tento princip prostupuje celou oblast občanskoprávních vztahů. Obecnému předpokladu profesionality osob hlásících se k určité odbornosti tak odpovídá výklad přiřklánějící se k širšímu pojetí jejich odpovědnosti, tedy i mimo sjednané smlouvy.“

„S přihlédnutím ke všem těmto souvislostem lze dospět k závěru, že povinnost k náhradě škody vzniklé porušením povinnosti podat řádnou informaci či radu není ve smyslu § 2950 o. z. redukována na přímý vztah mezi dvěma kontrahenty [...]“

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2697/2022 ze dne 11. 9. 2023 týkající se **okamžiku doručení písemnosti zaměstnanci prostřednictvím poštovních služeb**

„Z uvedeného lze potom též dovodit, že v rozporu s právní úpravou doručování obsaženou v zákoníku práce není, doručuje-li zaměstnavatel do vlastních rukou zaměstnance písemnost, u níž takový postup nestanoví ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce ani smlouva nebo vnitřní předpis. Přistoupí-li zaměstnavatel v takovém případě – stejně jako žalovaná v projednávané věci – k doručení písemnosti prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, podléhá její doručení režimu ustanovení § 336 zák. práce, nikoli tedy obecným pravidlům dojití projevu vůle podle občanského zákoníku. Opačný výklad by zde byl v rozporu se základní zásadou pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [srov. § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce], neboť okamžik doručení písemnosti by byl, v rozporu s obsahem písemného oznámení o výzvě k vyzvednutí zásilky (srov. § 336 odst. 3 zák. práce), závislý jen na povaze doručované písemnosti, která zaměstnanci do doby jejího vyzvednutí nemůže být známa.“

„Z citovaných ustanovení vyplývá, že z hlediska okamžiku, kdy se písemnost doručovaná prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, jejíž doručení zaměstnanec svým chováním neznemožnil, považuje za doručenou, mohou při řádném postupu doručovatele nastat dvě situace. Je-li zaměstnanec doručovatelem zastižen a písemnost převezme, nastávají účinky doručení v okamžiku převzetí písemnosti. Nebyl-li zaměstnanec doručovatelem zastižen a písemnost byla při současném zanechání výzvy k jejímu vyzvednutí uložena u provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu, nastávají účinky doručení v okamžiku vyzvednutí písemnosti zaměstnancem, k němuž došlo v době 10 pracovních dnů od jejího uložení, nebo – za předpokladu, že písemné oznámení o výzvě k vyzvednutí zásilky obsahovalo všechny zákonem stanovené

náležitosti – desátým pracovním dnem následujícím po dni, v němž byla uložena poštovní zásilka připravena pro zaměstnance k vyzvednutí. Z hlediska těchto zákonných ustanovení však odvolací soud okamžik, v němž byla žalobci doručena písemná výzva žalované k nástupu do zaměstnání, neposuzoval. Předčasný je tedy i jeho závěr o tom, zda a v jakém rozsahu se žalobce během vytýkaného období (12. 3. 2019 až 19. 3. 2019) neomluveného zameškání práce dopustil.“

Mgr. Jakub Málek – malek@plegal.cz

Mgr. Tereza Dvořáková – dvorakova@plegal.cz

Ráchel Kouklíková – kouklikova@plegal.cz

ODEBÍREJTE NÁŠ PRAVIDELNÝ MĚSÍČNÍ NEWSLETTER

Navštivte naši stránku www.peytonlegal.cz/clanky a v její spodní části se přihlaste k odběru našeho pravidelného měsíčního newsletteru plného zajímavých článků a právních aktualit.

PEYTON legal NA WEBU A SOCIÁLNÍCH SÍTÍCH

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](#) a [Facebook](#).