



2022

**FORLEX
LEGAL
UPDATE
Č. 10**

**ZÁŘÍ - ŘÍJEN
SEPTEMBER - OCTOBER**

ÚVOD

INTRODUCTION



Vážený klienti,

opět se na Vás obracíme s přehledem těch nejzajímavějších změn v právních předpisech a rozhodovací praxi českých soudů.

Dear clients,

Once again, we are turning to you with an overview of the most interesting changes in the legislation and decision-making practice of the Czech courts.

Váš tým FORLEX, advokátní kancelář /
Your team FORLEX, attorneys-at-law

OBSAH CONTENT



01 EVIDENCE SKUTEČNÝCH MAJITELŮ REGISTER OF BENEFICIAL OWNERS

02 ZÁSADNÍ ZMĚNA V ČESKÉM PRACOVNÍM PRÁVU FUNDAMENTAL CHANGE IN CZECH LABOUR LAW

03 ZJEDNODUŠENÍ ZAKLÁDÁNÍ OBCHODNÍCH KORPORACÍ JE V SENÁTU SIMPLIFICATION OF THE ESTABLISHMENT OF BUSINESS CORPORATIONS IS IN THE SENATE BEFORE APPROVAL

04 SNĚMOVNA PODPOŘILA ZMĚNU, KTERÁ MÁ OMEZIT ADMINISTRATIVU U VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK THE CHAMBER OF DEPUTIES SUPPORTS AN AMENDMENT TO REDUCE THE ADMINISTRATIVE BURDEN IN PUBLIC PROCUREMENT

05 JSTE-LI OSVČ, SPOLEK, NADACE NEBO SDRUŽENÍ – DATOVÁ SCHRÁNKA SE VÁM UŽ NEVYHNE ARE YOU A SELF-EMPLOYED PERSON, A SOCIETY, FOUNDATION OR ASSOCIATION – YOU CAN NO LONGER AVOID THE DATA BOX

06 NOVELIZACE ÚPRAVY V OBLASTI PRÁVA OCHRANY SPOTŘEBITELE AMENDMENTS TO CONSUMER PROTECTION LAW

07 ERÚ VÝRAZNĚ SNÍŽIL ZELENÉ BONUSY PRO PODPOROVANÉ ZDROJE ENERGIE ERO SIGNIFICANTLY REDUCED GREEN BONUSES FOR SUPPORTED ENERGY SOURCES

08 VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ SELECTED IMPORTANT CASE LAW

EVIDENCE SKUTEČNÝCH MAJITELŮ

Dne 1. října 2022 nabyla účinnosti novela zákona o evidenci skutečných majitelů. Jak jsme již předesílali v předchozím vydání Legal update, došlo v rámci novely ke klíčové změně v samotné definici skutečného majitele a s tím souvisejícímu snížení administrativní zátěže evidujících subjektů. Novela totiž upouští od rozlišení skutečného majitele na koncového příjemce a osobu s koncovým vlivem a zavádí jednotná kritéria pro určení pouze na základě přímého či nepřímého vlastnictví nebo kontroly, a to prostřednictvím alespoň 25% podílu na základním kapitálu, hlasovacích právech nebo na zisku.

Novela dále pozitivně ovlivní možnost skutečného majitele při rozhodování nejvyššího orgánu společnosti. Obecně skutečný majitel nesmí vykonávat hlasovací práva nebo rozhodovat jako jediný společník, není-li zapsaný v evidenci skutečných majitelů. Nově se prodloužila doba, po kterou se výše uvedený zákaz na skutečného majitele neuplatní, a to z 15 na 30 dní ode dne vzniku postavení skutečného majitele.

Během měsíce října mělo docházet k automatickým průpisům změn dle novely. Přesto může být automatický průpis proveden buď chybně nebo vůbec, zejména u společností se složitějšími strukturami orgánů. Doporučujeme proto zkontrolovat, zda zápis odpovídá skutečnosti, a případně podat návrh na změnu, která je do konce března 2023 osvobozena od soudního poplatku.

REGISTER OF BENEFICIAL OWNERS

On 1 October 2022, an amendment to the Beneficial Owners Registration Act entered into force. As we have already mentioned in a previous edition of Legal Updates, the amendment introduced a key change in the definition of beneficial owner and the related reduction of the administrative burden on registering entities. In fact, the amendment abandons the distinction between beneficial owner and person with ultimate influence and introduces uniform criteria for determination only on the basis of direct or indirect ownership or control through at least 25% of the share capital, voting rights or profits.

Furthermore, the amendment will positively affect the possibility of a beneficial owner in the decision-making of the supreme body of the company. In general, a beneficial owner may not exercise voting rights or make decisions as a sole shareholder unless he is registered in the register of beneficial owners. The period during which the above prohibition does not apply to a beneficial owner has been extended from 15 to 30 days from the date of the beneficial owner's status.

During the month of October, automatic transcriptions of the changes were to be made as per the amendment. Nevertheless, the automatic transcription may be carried out either incorrectly or not at all, especially in companies with more complex organ structures. We therefore recommend checking whether the registration corresponds to the reality and, if necessary, filing a petition for amendment, which is exempt from court fees until the end of March 2023.



Image by Yan Krukov from Pexels

ZÁSADNÍ ZMĚNA V ČESKÉM PRACOVNÍM PRÁVU

FUNDAMENTAL CHANGE IN CZECH LABOUR LAW



Image by bongkarn thanyakij from Pexels

Novela zákoníku práce, jež by měla nabýt účinnost v prvním čtvrtletí 2023, čeká na projednání poslaneckou sněmovnou. Tato novela má naplnit požadavky směrnic EU a dále uvést do praxe novinky, které by měly ulehčit řešení ekonomické situace.

Mezi novinky patří výslovná úprava práce na dálku, tj. práce z domova. Tu bude možné konat pouze po písemné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Výjimkou budou případy, kdy k ní dojde v důsledku opatření orgánu veřejné moci. Za práci z domova budou zaměstnanci náležet náhrady spojené s výkonem práce na dálku, které nebude možné zahrnout do mzdy, ale budou moci být poskytovány formou paušální částky.

The amendment to the Labour Code, which should come into force in the first quarter of 2023, is awaiting consideration by the Chamber of Deputies. The amendment is intended to meet the requirements of EU directives and to introduce innovations that should make it easier to deal with the economic situation.

Among the innovations is the explicit regulation of teleworking, i.e. working from home. This will only be possible after a written agreement between the employee and the employer. An exception will be made in cases where it occurs as a result of action by a public authority. Employees will be entitled to compensation for teleworking, which will not be included in their salary.

Novela by dále měla zavést právo na dovolenou, pracovní volno a příplatky za práci ve svátky, v noci, o víkendy nebo ve ztížených podmínkách pro zaměstnance zaměstnané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Tito zaměstnanci by též měli mít právo podat písemnou žádost o zaměstnání v pracovním poměru, na kterou jim zaměstnavatel bude muset podat odůvodněnou odpověď. Zaměstnavatel bude také muset tyto zaměstnance seznamovat s týdenním rozvrhem práce minimálně týden před začátkem příslušného období.


Významné změny by též měly nastat v oblasti doručování písemností, kde zákonodárce chce zúžit seznam dokumentů, jež jsou řazeny mezi důležité písemnosti, jejichž doručování musí splňovat přísnější podmínky, a informování o obsahu pracovního poměru, kdy má být naopak informační povinnost rozšířena o další údaje jako například o trvání a podmínkách zkušební doby nebo postupu při rozvázání pracovního poměru a při jeho neplatnosti.

Novela však ještě není schválena Parlamentem a její finální podoba se tak ještě může zásadně změnit.

The amendment also introduces the right to holidays, time off work and additional payments for working on public holidays, at night, on weekends or in difficult conditions for employees employed under an agreement on work outside the employment relationship. These employees will also have the right to make a written request for employment under the employment contract, to which the employer will have to give a reasoned reply. And the employer will also have to inform its employees of the weekly work schedule at least one week before it starts.

There are also significant changes in the area of service of documents, where the legislator wants to narrow down the list of documents that are classified as important and the conditions for sending them are stricter, and information on the content of the employment relationship, where this obligation is extended to include additional information such as the duration and conditions of the probationary period or the procedure for termination and nullity of the employment relationship.

However, the amendment has not yet been approved by Parliament and its final form may still be subject to change.



ZJEDNODUŠENÍ ZAKLÁDÁNÍ OBCHODNÍCH KORPORACÍ JE V SENÁTU

SIMPLIFICATION OF
THE
ESTABLISHMENT OF
BUSINESS
CORPORATIONS IS
IN THE SENATE
BEFORE APPROVAL

Image by Kwanchai Phanthongs Images

Poslanecká sněmovna schválila novelu zákona v souvislosti s využíváním digitálních nástrojů v právu obchodních společností. Díky této novele bude možné plně elektronicky zapisovat údaje do obchodního rejstříku i vkládat dokumenty do sbírky listin. Novela též počítá se vznikem vzorové společenské smlouvy, která by měla být následně veřejně přístupná jak v české, tak v anglické podobě na internetových stránkách Ministerstva spravedlnosti. Celý proces založení společnosti s ručením omezeným by se tak měl zrychlit a zjednodušit. Zároveň by mělo osobám, jež vzory použijí, přinést snížení odměny, kterou mají zaplatit notáři při sepisování notářského zápisu nebo osvobození od soudního poplatku za zápis.

The Chamber of Deputies has approved an amendment to the law in connection with the use of digital tools in corporate law. Thanks to this amendment, it will be possible to fully electronically enter data into the Commercial Register and insert documents into the collection of documents. The amendment also provides for the creation of a model articles of association, which should subsequently be publicly available in both Czech and English on the website of the Ministry of Justice. The whole process of establishing a limited liability company should thus be accelerated and simplified. At the same time, it should result in a reduction of the fee to be paid to the notary when drawing up the notarial deed or an exemption from the court fee for the deed.

Další změnou, která má vést k zrychlení procesu, je zrušení potřeby získání živnostenského oprávnění před zápisem do veřejného rejstříku. Nově tak budou moci zakladatelé žádat o živnost i až po podání návrhu na zápis.

Novela též zařazuje dle evropské směrnice evropské kapitálové společnosti mezi společnosti, jejichž údaje v rejstřících jsou bezplatně dostupné. Zároveň upravuje způsob výměny informací mezi obchodními rejstříky členských zemí EU, které by měly zajistit, že společnosti nebudou muset dokládat listiny nebo údaje opakovaně v různých státech.

V neposlední řadě pak novela místo vymezení bezúhonnosti dle živnostenského zákona udává nové podmínky pro výkon funkce členů voleného orgánu obchodní korporace samostatným výčtem. Za bezúhonného se nebude považovat člen voleného orgánu, kterému byl udělen zákaz vykonávat funkci člena voleného orgánu soudem nebo správním orgánem ČR, EU i EHP, nebo který byl odsouzen za trestné činy majetkové, hospodářské a obdobné povahy. V souvislosti s tím pak též zakládá evidenci osob vyloučených z výkonu funkce člena voleného orgánu.

Another change that should lead to a faster process is the abolition of the need to obtain a trade licence before registration in the public register. Thus, founders will now be able to apply for a trade license after the application for registration has been submitted.

The amendment also includes European capital companies among the companies whose data in the registers is available free of charge, in accordance with the European Directive. It also regulates the exchange of information between the commercial registers of EU member states, which should ensure that companies do not have to produce documents or data repeatedly in different countries.

Last but not least, instead of defining integrity under the Trade Licensing Act, the amendment sets out new conditions for the performance of the functions of members of an elected body of a commercial corporation in a separate list. A member of an elected body who has been banned from holding office as a member of an elected body by a court or an administrative authority of the Czech Republic, the EU or the EEA, or who has been convicted of criminal offences of a pecuniary, economic or similar nature, will not be considered to be of good character. In connection with this, it also establishes a register of persons excluded from exercising the functions of a member of an elected body.

SNĚMOVNA PODPOŘILA ZMĚNU, KTERÁ MÁ OMEZIT ADMINISTRATIVU U VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK

Na začátku září prošel prvním čtením v Poslanecké sněmovně návrh na změnu Zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. Jde o opravu nesprávného převzetí evropské směrnice.

Díky této novele dojde k zpřesnění výjimky pro určení předpokládané hodnoty veřejné zakázky pravidelné povahy. Nově se předpokládaná hodnota zakázek pravidelné povahy bude určovat pouze u zakázek malého rozsahu a zakázek podlimitních.

Dále též budou upravena pravidla pro přidělování zakázek odsouzeným dodavatelům. U podlimitních zakázek přibude dodavatelům povinnost prokazovat svou způsobilost a v rámci koncernů se společnost odsouzená k zákazům účasti ve veřejných zakázkách nebude moci této odpovědnosti vyhnout, jako tomu bylo doposud.

V důsledku elektronizace již nově nebude nutné požadovat originál bankovní záruky a rozhodnutí, zda pro dokazování kvalifikace uchazeče postačí kopie či je třeba originál, tak bude na samotném dodavateli. A v řízení před Úřadem pro ochranu hospodářské soutěže bude zadavateli umožněno poskytovat tomuto úřadu přístup k dokumentaci o zadávacím řízení prostřednictvím certifikovaného elektronického nástroje.

V neposlední řadě by novela měla vyjasnit terminologii zjednodušeného režimu.

THE CHAMBER OF DEPUTIES SUPPORTS AN AMENDMENT TO REDUCE THE ADMINISTRATIVE BURDEN IN PUBLIC PROCUREMENT

At the beginning of September, the Chamber of Deputies approved a government proposal to amend Act No. 134/2016 Coll., on public procurement. It is a correction of an incorrect transposition of a European directive.

Thanks to this amendment, the exception for determining the estimated value of a public contract of a regular nature will be clarified. Now, the estimated value of regular contracts will be determined only for small-scale and sub-limited contracts.

The rules for awarding contracts to convicted contractors will also be modified. In the case of sub-limited contracts, they will be obliged to prove their eligibility, and in the case of concerns, a company sentenced to a ban on participation in a public tender will not be able to participate in significant parts of the procurement.

As a result of computerisation, it will now no longer be necessary to require an original bank guarantee and the decision whether a copy or the original is sufficient to prove a tenderer's qualification will thus be up to the supplier. And in proceedings before the Office for the Protection of Competition, the contracting authority will be able to provide access to the tender documentation to the Office via a certified electronic tool.

Last but not least, the amendment should clarify the terminology of the simplified regime.



Image by bongkarn thanyakij from Pexels

**JSTE-LI OSVČ,
SPOLEK, NADACE
NEBO SDRUŽENÍ –
DATOVÁ SCHRÁNKA
SE VÁM UŽ NEVYHNE**

**ARE YOU A SELF-
EMPLOYED PERSON,
A SOCIETY,
FOUNDATION OR
ASSOCIATION – YOU
CAN NO LONGER
AVOID THE DATABOX**

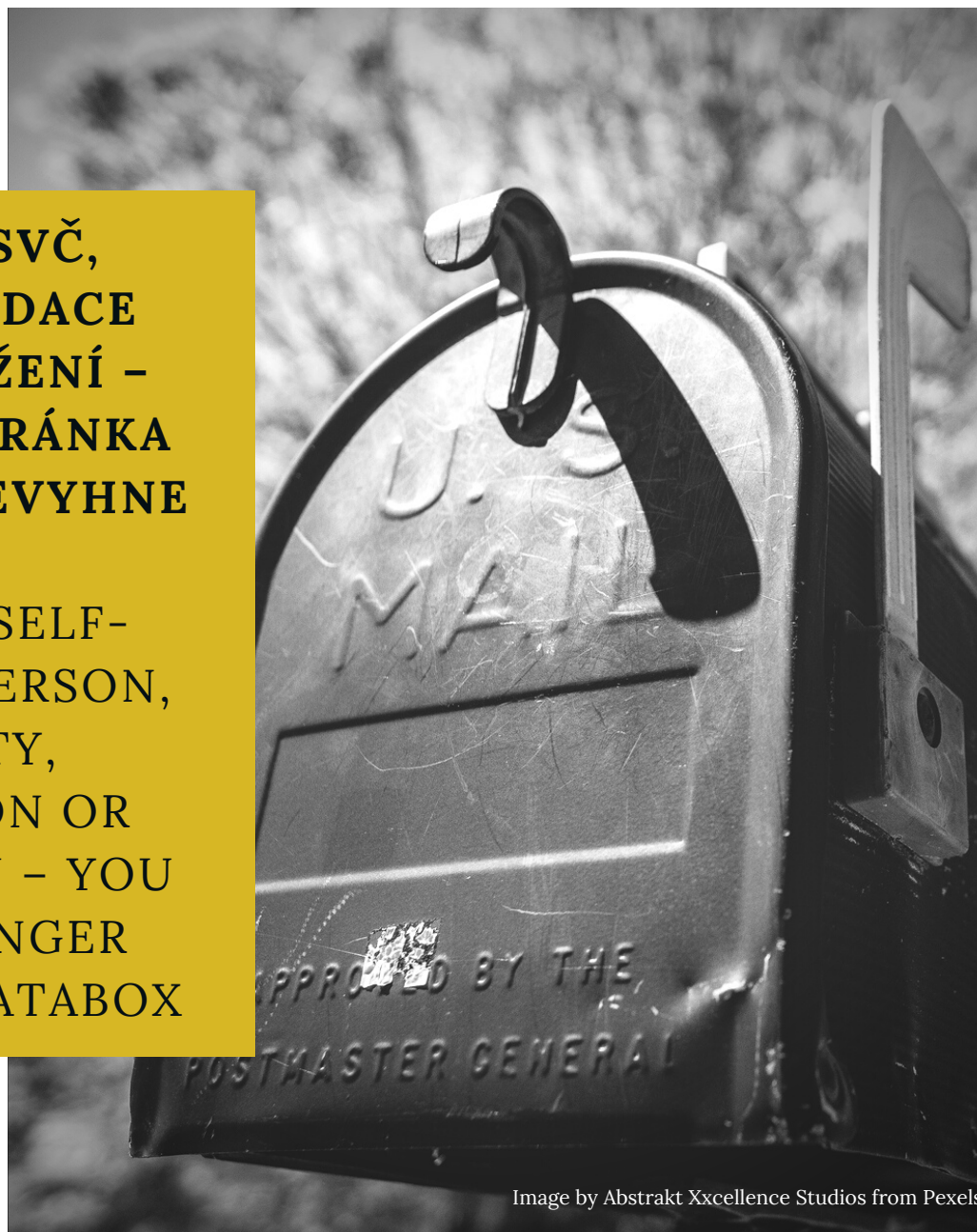


Image by Abstrakt Xcellence Studios from Pexels

S novým rokem (od 1. 1. 2023) dojde k postupnému, automatickému zřizování datových schránek pro skupiny, které je dosud mohly mít zřízeny jen dobrovolně. Nově tak budou mít zřízenou datovou schránku všechny subjekty vedené v registru osob. Nejvýznamnější skupinu v tomto případě tvoří podnikající fyzické osoby (tj. živnostníci a další OSVČ). Z právnických osob se pak jedná např. o SVJ, spolky a nadace. Pro zřízení datové schránky není potřeba činit žádné zvláštní kroky, ale bude zřízena automaticky a přihlašovací údaje tyto osoby obdrží doporučeným dopisem. Schránka bude aktivována do 15 dnů po zřízení, a to i v případě, že se do ní oprávněný subjekt nepřihlásí.

With the new year (as of 1 January 2023), data boxes will be gradually and automatically set up for groups that previously could only have them set up voluntarily. All entities listed in the register of persons will now have a data box. The most important group in this case are natural persons engaged in business (i.e. sole traders and other self-employed persons). Among legal entities, there are e.g. SVJ, associations and foundations. There is no need to take any special steps to set up a data box, but it will be set up automatically and the login details will be sent to these persons by registered letter. The mailbox will be activated within 15 days after its establishment, even if the authorised entity does not log in.



Image by 89Stocker

NOVELIZACE ÚPRAVY V OBLASTI PRÁVA OCHRANY SPOTŘEBITELE

AMENDMENTS TO CONSUMER PROTECTION LAW

Novelizace v oblasti práva ochrany spotřebitele, která byla podepsána prezidentem, přinese řadu změn. Mezi ty nejvýznamnější patří transparentnost slev, zákaz zveřejňování falešných a zkreslených recenzí, preventivní kontroly u formulářových smluv a úprava podomního prodeje, prodeje po telefonu a reklam na online tržišti. V neposlední řadě pak též doplnění práv spotřebitele při zjednání nápravy o přiměřené snížení ceny úměrně povaze nekalé obchodní praktiky a právo odstoupit od smlouvy ve lhůtě 90 dnů od jejího uzavření.

V rámci transparentnosti slev budou prodejci mít nově povinnost zveřejňovat nejnižší cenu, za kterou daný produkt nabízeli v posledních 30 dnech před poskytnutím první slevy. Jedinou výjimkou budou výrobky podléhající rychlé zkáze nebo výrobky s krátkou dobou spotřeby.

Amendments to the consumer protection law are likely to bring a number of changes. Among the most significant are transparency of discounts, a ban on the publication of false and misleading reviews, preventive controls on form contracts and regulation of doorstep selling, telephone sales and advertising in the online marketplace. Last but not least, the rights of consumers to seek redress are supplemented by a reasonable reduction in price in proportion to the nature of the unfair commercial practice and the right to withdraw from the contract within 90 days of its conclusion.

As part of the transparency of discounts, retailers will now be obliged to publish the lowest price they have offered the product for in the 30 days prior to the first discount. The only exceptions will be perishable or short-lived products.

V případě smluv uzavíraných po telefonu došlo novelou zákona k doplnění povinnosti zaslat nabídku v textové podobě, přičemž platná bude smlouva až po jejím potvrzení. Povinnosti přibývají též prodejcům podomním, kteří budou dle novely muset kupujícímu podávat informace o rozsahu, podmínkách a způsobu uplatnění práva z vadného plnění a také informace o prodávajícím, jako je jméno či název a adresa prodávajícího, na kterou může uplatnit kupující svá práva. Pro provozovatele online tržiště pak díky novele vznikne povinnost informovat zákazníky o tom, s kým uzavírají smlouvu a na základě jakých parametrů jsou řazeny výsledky vyhledávání produktů v online tržišti.

Novelou též přibudou dvě nekalé obchodní praktiky. První je umístění placené reklamy nebo produktu za úplaty bez upozornění zákazníka a druhou pak zveřejňování falešných recenzí. Prodejcům tak vznikne povinnost informovat zákazníka o placené reklamě a ověřovat, že hodnocení udělili skutečně zákazníci, jež zakoupili nebo užili daný výrobek.

In the case of contracts concluded by telephone, the amendment to the law adds an obligation to send the offer in text form, and the contract will only be valid after confirmation. Obligations are also added to door-to-door sellers, who, according to the amendment, will have to provide the buyer with information on the scope, conditions and method of exercising the right of defective performance, as well as information about the seller, such as the name and address of the seller, to which the buyer can exercise his rights. The amendment will also oblige online marketplace operators to inform customers of the person with whom they are entering into a contract and on the basis of which parameters the results of product searches in the online marketplace are ranked.

The amendment also adds two unfair commercial practices, the first being the placement of paid advertising or a product for a fee without notifying the customer and the second being the publication of false reviews. Sellers will be obliged to inform the customer about the paid advertisement and to verify that the review was actually given by customers who have bought or used the product.

ERÚ VÝRAZNĚ SNÍŽIL ZELENÉ BONUSY PRO PODPOROVANÉ ZDROJE ENERGIE

Energetický regulační úřad („ERÚ“) vydal dne 30. 9. 2022 rozhodnutí č. 11/2022, kterým se stanoví výkupní ceny, referenční výkupní ceny a zelené bonusy pro podporované zdroje energie („Cenové rozhodnutí“), a to s účinností k 1. 1. 2023.

V tomto Cenovém rozhodnutí, se ERÚ rozhodl reagovat na současnou neutěšenou situaci na trhu s energiemi, který vykazuje významné cenové odchylky, negativně dopadající zejména na český průmysl a domácnosti a významně понížil tzv. zelené bonusy pro podporované ekologické zdroje energie („Zelené bonusy“), přičemž se jedná o historicky první cenové rozhodnutí ERÚ pro podporované zdroje, ve kterém došlo k jejich výraznějšímu poklesu.

ERÚ toto Cenové rozhodnutí, které má za cíl zejména úsporu veřejných prostředků vynakládaných na Zelené bonusy, odůvodnil tím, že s ohledem na současné extrémní výkupní ceny elektřiny na spotovém trhu mají provozovatelé podporovaných zdrojů elektřiny možnost generovat takové zisky, které jim snížení Zelených bonusů vykompenzují a umožní jim návratnosti investic i bez dodatečné veřejné podpory. Tímto krokem plánuje ERÚ ušetřit státnímu rozpočtu více než 20 miliard korun.

Uvedené Cenové rozhodnutí zahrnuje podporu pro veškerá dosud schválená schémata, tj. ta, která v případě potřeby ověření slučitelnosti s jednotným evropským trhem prošla tzv. notifikací Evropské komise.

ERO SIGNIFICANTLY REDUCED GREEN BONUSES FOR SUPPORTED ENERGY SOURCES

On 30 September 2022, the Energy Regulatory Office ("ERO") issued Decision No. 11/2022 setting purchase prices, reference purchase prices and green bonuses for supported energy sources ("Price Decision"), effective as of 1 January 2023.

In this Pricing Decision, the ERO decided to respond to the current dismal situation on the energy market, which shows significant price deviations, negatively impacting in particular Czech industry and households, and significantly reduced the so-called green bonuses for supported green energy sources ("Green Bonuses"), while this is the first ever ERO Pricing Decision for supported energy sources in which there was a significant decrease.

The ERO justified this Pricing Decision, which is aimed in particular at saving public funds spent on Green Bonuses, on the grounds that, in view of the current extreme electricity purchase prices on the spot market, operators of supported electricity sources have the opportunity to generate profits that will compensate them for the reduction in Green Bonuses and allow them to recover their investments even without additional public support. With this step, the ERO plans to save the state budget more than CZK 20 billion.

The Pricing Decision includes aid for all the schemes approved so far, i.e. those that have been notified by the European Commission for compatibility with the single European market.



Image by torstensimon from pixabayls

VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

SELECTED IMPORTANT CASE LAW

16 minut vyřizování soukromých záležitostí v pracovní době jako důvod pro výpověď? (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2022 sp. zn. 21 Cdo 424/2021)

Nejvyšší soud České republiky se zabýval případem úředníka, který během pracovní doby na 16 minut opustil pracoviště a vykonával své soukromé záležitosti, které navíc byly v rozporu s etickým kodexem zaměstnanců veřejné správy.

Soud vyvrátil obě námitky úředníka a zamítl jeho žalobu na neplatnost výpovědi. K tvrzení, že jeho jednání nedosáhlo intenzity závažného porušení soud zkonstatoval, že útok na majetek zaměstnavatele, i když nepřímý, dosahuje takové intenzity, že je možné okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem. Nejvyšší soud tak tímto rozhodnutím zásadně posunul hranici toho, co je považováno za hrubé porušení pracovních povinností zaměstnance.

K námitce uplynutí prekluzivní lhůty pro podání výpovědi pak navíc soud shledal, že místostarosta, jenž věděl o situaci, není vedoucím zaměstnancem ve smyslu zákona a judikatury, a tak nelze brát jeho seznámení se se skutečností za seznámení se zaměstnavatele se skutečností, a tedy počátek běhu lhůty.

16 minutes of private business during working hours as a reason for dismissal? (Judgment of the Supreme Court of the Czech Republic of 20 May 2022, Case No. 21 Cdo 424/2021)

The Supreme Court of the Czech Republic dealt with the case of a civil servant who left his workplace for 16 minutes during working hours to conduct his private affairs, which, moreover, were in violation of the Code of Ethics for Civil Servants.

The courts overturned both of the civil servant's objections and dismissed his claim that his termination was invalid. As to the claim that his conduct did not rise to the level of a serious violation, the court found that an attack on the employer's property, even if indirect, reaches such an intensity that the employee's employment can be terminated immediately. With regard to the objection that the limitation period for giving immediate notice had expired, the court found that the deputy mayor, who had knowledge of the situation, was not a managerial employee within the meaning of the law and case-law, so that his knowledge of the facts could not be regarded as the employer's knowledge of the facts and therefore the start of the limitation period.

VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

SELECTED IMPORTANT CASE LAW

Nárok na nájemné od rozhodnutí o úpadku do povolení reorganizace (Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 8. 8. 2022, č. j. 104 VSPH 380/2022-121)

Soud jako soud odvolací se zabýval otázkou, zda dlužné nájemné za dobu od rozhodnutí o úpadku do povolení reorganizace dlužníka je pohledávkou za majetkovou podstatou uplatnitelnou postupem dle § 203 zák. č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon v platném znění (dále jen „IZ“), či zda měla být taková pohledávka uplatněna do insolvenčního řízení přihláškou jako nárok nepřednostní postupem dle § 256 odst. 3 ve spojení s § 330a IZ.

Jak soud prvního stupně, tak i odvolací soud dospěly k závěru, že pokud nájemní vztah trval v období do povolení reorganizace, tedy pokud dlužník jako osoba s dispozičním oprávněním k majetkové podstatě nájemní smlouvu nevypověděl, je pohledávka z titulu nájemného za období po rozhodnutí o úpadku pohledávkou za majetkovou podstatou podle § 168 odst. 2 písm. g) IZ.

Rent entitlement from the bankruptcy order until the reorganisation is granted (Judgment of the High Court in Prague of 8 August 2022, No. 104 VSPH 380/2022-121)

The Court of Appeal addressed the question of whether the rent due for the period from the decision on bankruptcy until the debtor's reorganisation was a claim for the assets enforceable pursuant to Section 203 of Act No. 182/2006 Coll., Insolvency Act, as amended ("IA"), or whether such a claim should have been filed in the insolvency proceedings as a non-priority claim pursuant to Section 256(3) in conjunction with Section 330a of the IA.

Both the Court of First Instance and the Court of Appeals concluded that if the lease relationship between the parties continued in the period until the reorganisation was granted, i.e. if the debtor, as a person with the right of disposal of the assets, did not terminate the lease, the claim for rent for the period after the bankruptcy decision is a claim for the assets of the estate pursuant to Section 168(2)(g) IZ.

VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

SELECTED IMPORTANT CASE LAW

Fikce předání díla ve světle nového judikátu (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 3. 2022 sp. zn. 23 Cdo 1001/2021)

Nejvyšší soud se v nedávno publikovaném rozhodnutí, musel vypořádat s otázkou, zdali je platné ujednání ve smlouvě o dílo, které uvádí, že „nedostaví-li se objednatel bezdůvodně a opakovaně (nejméně 2x) k přejemce díla či jiným způsobem bezdůvodně zmaří konečné předání díla a vyhotovení předávacího protokolu, považuje se dílo za řádně a včas předané“. Nejvyšší soud se k celé věci vyjádřil tak, že sjednávání fikcí a nevyvratitelných domněnek ve smlouvě, není pouze z tohoto důvodu neplatné. Ujednání jako takové však musí umožňovat dispozitivnost dané normy, od které se smluvní strany hodlají odchýlit, a dále nesmí být v rozporu se zákonem, ani se nesmí přičít dobrým mravům.

Nejvyšší soud pak uzavřel, že dohoda dvou podnikatelů, tak jak je popsána výše, není v rozporu s zákonem a ani s dobrými mravy a zmíněné ujednání je tedy přípustné.

The fiction of handing over a work in the light of the new case law (Judgment of the Supreme Court of the Czech Republic of 23 March 2022, Case No. 23 Cdo 1001/2021)

In its decision of 23 March 2022, the Supreme Court had to deal with the question whether the provision in the work contract stating that "if the client fails to appear unjustifiably and repeatedly (at least twice) to accept the work or otherwise unjustifiably thwarts the final handover of the work and the execution of the handover report, the work shall be deemed to have been duly and timely handed over" is valid. The Supreme Court has commented on the whole matter that the agreement of fictions and irrebuttable presumptions in the contract is not invalid for this reason alone. However, the stipulation as such must allow for the disposability of the norm from which the parties intend to deviate and must not be contrary to law or contrary to good morals.

The Supreme Court then concluded that the agreement between the two entrepreneurs, as set out above, was not contrary to law or to good morals.

VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

SELECTED IMPORTANT CASE LAW

Je úraz OSVČ pracovním úrazem jako v případě zaměstnance? (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3061/2020)

V projednávaném případě Nejvyšší soud posuzoval, zda za situace, kdy osoba samostatně výdělečně činná vykonává práci pro společnost, lze za určitých podmínek uzavřít, že byl mezi stranami uzavřen faktický pracovní poměr a z toho důvodu případný úraz posuzovat jako pracovní a přiznat OSVČ nároky plynoucí ze zákoníku práce jako v případě zaměstnance.

Ačkoliv tedy mezi společností a OSVČ byla uzavřena „smlouva o provedení prací,“ shledal Nejvyšší soud, že fakticky výkon práce probíhal v režimu závislé práce a mezi účastníky byl navázán pracovní poměr. Dle Nejvyššího soudu nejsou pro zjištění, jaký právní vztah se mezi účastníky vytvořil, rozhodující subjektivní představy účastníků o jejich vztazích, nýbrž je významné posouzení obsahu projevu vůle, tedy zjištění, co bylo (výslovně nebo konkludentně) projeveno.

Nejvyšší soud tak uzavřel, že v posuzovaném případě žalobce vykonával pro společnost závislou práci, neporušil předpisy BOZP, a tedy má proti společnosti stejné nároky na odškodnění pracovního úrazu, jako by měli zaměstnanci žalované.

Riziko odpovědnosti za pracovní úraz je tak dalším důvodem, proč lze Zaměstnavatelům při nastavování vztahů s OSVČ jediné doporučit, aby co nejvíce eliminovali riziko, při kterém by mohl tento vztah vykazovat znaky závislé práce, a tedy mohl být posouzen jako faktický pracovní poměr.

Is an accident to a self-employed person an accident at work as in the case of an employee? (Judgment of the Supreme Court of the Czech Republic, Case No. 21 Cdo 3061/2020, dated 19 May 2022)

In the case at hand, the Supreme Court considered whether, in a situation where a self-employed person performs work for a company, it can be concluded under certain conditions that a de facto employment relationship has been concluded between the parties and, for that reason, a possible accident can be treated as an employment injury and the self-employed person can be granted the rights arising from the Labour Code as in the case of an employee.

Thus, although there was a "contract for the performance of work" between the company and the self-employed person, the Supreme Court found that the actual performance of work was in the mode of dependent work and that an employment relationship was established between the parties. According to the Supreme Court, the subjective ideas of the parties about their relationship are not decisive for determining what legal relationship was created between the parties, but the assessment of the content of the manifestations of will, i.e. the determination of what was (explicitly or implicitly) manifested, is relevant.

Thus, the Supreme Court concluded that in the present case, the plaintiff performed dependent work for the company without violating the OSH regulations, and thus has the same claims against the company for compensation for work-related injuries as would the defendant's employees.

Employers may therefore be advised, when setting up relationships with self-employed workers, to eliminate as far as possible the risk that the relationship might have the characteristics of dependent work and therefore be regarded as a de facto employment relationship.

VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

SELECTED IMPORTANT CASE LAW

Odložení mzdy za práci přesčas (Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 8. 2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022)

Nejvyšší správní soud rozhodoval o kasační stížnosti Státního úřadu inspekce práce na zaplacení pokuty udělené zaměstnavateli na základě kontroly inspekce práce. Zaměstnavatel svým zaměstnancům na základě dohody vyplácel mzdu za práci přesčas až za měsíc, v němž za předchozí přesčasovou práci čerpali náhradní volno, nikoli již za měsíc, v němž přesčasovou práci odvedli. Dle stížnosti Státního úřadu inspektorátu práce náhradní volno tedy bylo „placené“, nikoliv neplacené a dle § 141 odst. 1 zákoníku práce, by se měla dosažená mzda za práci přesčas zaměstnanci vyplatit společně se mzdou za kalendářní měsíc, v němž práci přesčas vykonal a zaměstnavatel se dle něj nezákonně od této povinnosti odchýlil.

Nejvyšší správní soud rozhodl s odkazem na již existující judikaturu Nejvyššího soudu tak, že §141 odst. 1 zákoníku práce je dispozitivním ustanovením, od kterého se lze odchýlit a dále konstatoval, že se nejedná o vzdání se nároku na tuto mzdu, nýbrž o pouhé posunutí splatnosti mzdy se souhlasem zaměstnance a o přiměřenou dobu, související s dobou čerpání náhradního volna za práci přesčas. Jinými slovy nejedná se o ujednání, jež by snižovalo standard zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, a proto kasační stížnost zamítl.

Výše uvedený postup musí být však dle Nejvyššího správního soudu podmíněn souhlasem a přáním zaměstnance, přičemž termín k výplatě dosažené mzdy by měl být sjednán v přiměřené době, nejpozději však do doby, kdy bude náhradní volno zaměstnancem čerpáno, a nelze jej aplikovat v případech, kdy zaměstnavatel, byť formálně smluvně, zneužil své silnější postavení a podobný režim zaměstnancům vnutil. Nejvyšší soud tak však výslovně potvrdil praxi, kdy (např. na základě hodinové banky) zaměstnanec dostává stále stejnou měsíční mzdu jak v měsíci, kdy vykonal práci přesčas, tak v měsíci, kdy čerpal náhradní volno.

VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

SELECTED IMPORTANT CASE LAW

Deferment of overtime pay (Judgment of the Supreme Administrative Court of 25 August 2022, Case No. 6 Ads 138/2022)

The Supreme Administrative Court ruled on a cassation complaint by the State Labour Inspection Office for payment of a fine imposed on an employer following a labour inspection for paying its employees overtime wages, albeit on the basis of an agreement, only for the month in which they took compensatory time off for overtime work, and not for the month in which they performed the overtime work. Thus, according to the complaint of the State Labour Inspectorate, the compensatory time off was "paid", not unpaid, and according to Article 141(1) of the Labour Code, the overtime wages earned by the employee should be paid together with the wages for the calendar month in which the overtime work was performed, and the employer illegally deviated from this obligation.

The Supreme Administrative Court ruled, referring to the existing case law of the Supreme Court, that Section 141(1) of the Labour Code is a dispositive provision which may be derogated from and further held that it is not a waiver of the right to such wages, but merely a postponement of the due date of the wages with the employee's consent and for a reasonable period of time related to the period of compensatory time off for overtime work. In other words, it is not an arrangement which lowers the standard of the special statutory protection of the employee's position, and the Court therefore dismisses the appeal.

Commentary | However, according to the Supreme Administrative Court, the above procedure must be conditional on the employee's consent and wishes, and the date for payment of the wages earned should be agreed within a reasonable period of time, but no later than the time when the compensatory time off is taken by the employee, and cannot be applied in cases where the employer, albeit formally contractual, has abused its stronger position and imposed a similar scheme on employees. However, the Supreme Court has thus expressly confirmed the practice where (e.g. on the basis of an hourly bank) an employee is still paid the same monthly wage in the month in which he or she has worked overtime as in the month in which the compensatory leave is taken.

VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

SELECTED IMPORTANT CASE LAW

Nespokojenost s prací jako důvod výpovědi pro nadbytečnost? (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3710/2020)

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí poukázal na problematiku nadužívání výpovědního důvodu nadbytečnosti v praxi. Soud řešil spor mezi zaměstnancem na pozici ředitele obchodního zastoupení české pobočky, jež dle jednatele české pobočky nevykonával svou práci dostatečně. Z toho důvodu mezi jednatelem a zaměstnancem docházelo ke sporům, které vyústili ve dvě organizační změny na pobočce krátce po sobě.

Zaměstnanci byla k jeho stávající pozici připojena pozice key account a zároveň bylo stanoveno, že agendu ředitele obchodního zastoupení a další nové úkoly převezme nový zaměstnanec, jež uzavřel pracovní smlouvu s druhem práce nástupce současného vedoucího pobočky. Po 4 měsících pak byla pozice ředitele obchodního zastoupení a key account zrušena a náplň práce byla přesunuta na obchodního ředitele, kterým se stal při první reorganizaci přijatý zaměstnanec.

Bývalý ředitel obchodního zastoupení pak obdržel výpověď z důvodu nadbytečnosti. Jelikož však bylo zjevné, že organizační změny proběhly z důvodu nespokojenosti s prací zaměstnance, Nejvyšší soud rozhodl, že právním důvodem pro rozvázání takového pracovního poměru měly být neuspokojivé pracovní výsledky, jimž však dle zákona musí předcházet písemné upozornění na možnost výpovědi při neodstranění nedostatků. Z toho důvodu Nejvyšší soud rozsudky předchozích instancí, jež neshledaly ve výpovědním důvodu problém, zrušil a věc vrátil soudu první instance.

Job dissatisfaction as a reason for dismissal for redundancy? (Judgment of the Supreme Court of the Czech Republic of 27 May 2022, Case No. 21 Cdo 3710/2020)

In its decision, the Supreme Court pointed out the problem of overuse of the reason of redundancy in practice. The court dealt with a dispute between an employee in the position of director of a sales representative office of a Czech branch who, according to the manager of the Czech branch, did not perform his work sufficiently. As a result, there were disputes between the manager and the employee, which resulted in two organisational changes at the branch shortly after each other.

The employee was given a key account position in addition to his current position and it was also determined that the agenda of the sales director and other new tasks would be taken over by a new employee who had entered into an employment contract with the type of work of the successor to the current branch manager. After 4 months, the position of Sales Director and Key Account was abolished and the workload was transferred to the Sales Director, who was the employee recruited in the first reorganisation.

The former Sales Director was then dismissed on the grounds of redundancy. However, since it was clear that the organisational changes had been made because of dissatisfaction with the employee's work, the Supreme Court held that the legal grounds for terminating that employment relationship should have been unsatisfactory legal results, preceded, however, by a prior written warning of the possibility of dismissal if the deficiencies were not remedied. For that reason, the Supreme Court annulled the judgments of the previous instances which did not find a problem with the grounds for termination and referred the case back to the court of first instance.

VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

SELECTED IMPORTANT CASE LAW

Možnost zveřejnění účetní závěrky ve sbírce listin se „začerněnými“ údaji (Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2022, sp. zn. 27 Cdo 2536/2021)

Nejvyšší soud v dané věci posuzoval, zda je možné ve sbírce listin obchodního rejstříku zveřejnit účetní závěrku se začerněnými údaji.

Pravidelné zveřejňování účetní závěrky je zákonná povinnost, za jejíž porušení může být společnost uložena pokuta až ve výši 3 % aktiv. Je-li společnost vyzvána rejstříkovým soudem, aby mu předložila účetní závěrku, a společnost tuto povinnost nesplní, může rejstříkový soud rozhodnout o zrušení společnosti s likvidací. Nezaložení účetní závěrky do sbírky listin může mít rovněž negativní důsledky také pro členy statutárního orgánu.

Podle názoru Nejvyššího soudu je možné platně zveřejnit účetní závěrku (či výroční zprávu) se začerněnými údaji pouze v případě, že zveřejnění takových údajů by bylo způsobilé přivodit dané společnosti újmu.

Pokud by tedy určitý údaj byl způsobilý společnosti způsobit újmu v případě jeho zveřejnění, lze jej v účetní závěrce (či výroční zprávě) začernit. Zároveň ale platí, že začernění by se mělo týkat pouze vybraných údajů, jejichž citlivost by měla být společnost připravena odůvodnit.

S ohledem na zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu tedy některé údaje ve zveřejňované účetní závěrce (či výroční zprávě) začernit lze, nicméně je k tomu třeba přistupovat obezřetně a důvodně.

Possibility of publishing financial statements in the collection of documents with "blacked-out" data (Supreme Court Case No. 27 Cdo 2536/2021 of 24 February 2022)

In the case at hand, the Supreme Court assessed whether it is possible to publish financial statements with blacked-out data in the collection of documents of the Commercial Register.

It should be recalled here that the regular publication of financial statements is a legal obligation, the breach of which may result in a fine of up to 3% of the company's assets. If a company is required by the Registry Court to submit its financial statements and fails to comply with this obligation, the Registry Court may decide to dissolve the company with liquidation. Failure to file the accounts in the collection of documents may also have negative consequences for the members of the statutory body.

According to the Supreme Court, it is possible to validly publish financial statements (or annual reports) with blacked-out data only if the publication of such data would cause harm to the company.

Thus, if a particular figure would be likely to cause harm to the company if it were published, it may be blacked out in the financial statements (or annual report). At the same time, however, blacking out should be limited to selected data whose sensitivity the company should be prepared to justify.

Therefore, in view of the above-mentioned Supreme Court judgment, some data in the published financial statements (or annual report) may be blacked out, but this should be done with caution and reason.



VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

SELECTED IMPORTANT CASE LAW

SD EU: Zaměstnavatel může vydat obecný zákaz nošení hidžábů na pracovišti (Rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie ze dne 13. 10. 2022, č. j. C-344/20)

S předběžnou otázkou, týkající se ustanovení evropské směrnice stanovující obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání, se na Soudní dvůr Evropské unie obrátil belgický soud, který řešil žalobu ženy muslimského vyznání, kterou se bránila proti údajně diskriminačnímu jednání ze strany jejího potenciálního zaměstnavatele. Ten ji nezaměstnal z důvodu, že nechtěla respektovat vnitřní předpis, mj. zakazující projevovat oblékáním své náboženské přesvědčení.

Soudní dvůr se ve svém rozhodnutí ze dne 13.10.2022 vyjádřil tak, že vnitřní předpis, který zakazuje zaměstnancům, aby projevovali své náboženské nebo filozofické přesvědčení (ať už slovy nebo oblékáním), nepředstavuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, a to za předpokladu, že je takové pravidlo uplatňováno obecně a bez rozdílu. Současně soud uvedl, že aby dané pravidlo nezakládalo ani nepřímou diskriminaci, je nutné, aby bylo objektivně odůvodněno legitimním cílem s tím, že prostředky k dosažení uvedeného cíle musí být přiměřené a nezbytné.

Zákaz nošení náboženských oděvů tak může být kupř. odůvodněn potřebou zaměstnavatele vytvořit ve vztahu k zákazníkovi obraz neutrality, a to zejména v případě, kdy toto pravidlo platí pro ty zaměstnance, kteří jsou v kontaktu se zákazníky.

CJEU: Employers can issue a general ban on hijabs in the workplace (Judgment of the Court of Justice of the European Union of 13.10.2022, Case C-344/20)

A Belgian court has referred to the Court of Justice of the European Union a preliminary question concerning the provisions of a European directive establishing a general framework for equal treatment in employment, in an action brought by a Muslim woman to defend herself against alleged discriminatory conduct by her prospective employer. The employer had not hired her because she did not want to comply with an internal regulation prohibiting, inter alia, the expression of her religious beliefs by dress.

In its judgment of 13 October 2022, the Court held that an internal regulation prohibiting employees from expressing their religious or philosophical beliefs (whether in words or dress) does not constitute direct discrimination on grounds of religion or belief, provided that such a rule is applied generally and indiscriminately. At the same time, the Court stated that for a rule not to constitute indirect discrimination, it must be objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim must be proportionate and necessary.

The prohibition on the wearing of religious clothing may thus be justified, for example, by the employer's need to create an image of neutrality in relation to the customer, particularly where the rule applies to those employees who are in contact with customers.

VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

SELECTED IMPORTANT CASE LAW

Významu názoru dítěte v rodinných sporech (Nález Ústavního soudu ze dne 15. 8. 2022, sp. zn. II. ÚS 1626/22)

Ústavní soud rozhodoval ve věci nezletilého ve věku 14let, který byl sice svěřený do výlučné péče matky, ale na základě svého rozhodnutí chtěl zůstat v péči otce, neboť u matky duševně strádá kvůli nevhodnému chování matky a jejího druha, kde je z jejich strany vystavován psychickému násilí, nátlaku a zastrahování. Otec nezletilého podal návrh na nařízení předběžného opatření, o kterém soud rozhodl tak, že nezletilého svěřil do jeho péče. Odvolací soud předběžné opatření zrušil.

Ústavní soud rozhodnutí odvolacího soudu zrušil s odůvodněním, že názor dítěte, které se věkem blíží dospělosti, nelze v žádném řízení před obecnými soudy (i v řízení o nařízení předběžného opatření), které se týká rozhodování o jeho životě, pominout. Soudy mají povinnost považovat přání nezletilého za zásadní vodítko při hledání jeho nejlepšího zájmu, a to zejména za předpokladu, že je mladý člověk schopen názor na jeho nejlepší zájem vyjádřit a vnímat jeho konsekvence, nemá výchovný problém a schopnosti obou rodičů zajistit péči o něj jsou v zásadě rovnocenné. Opačný přístup by porušoval princip nejlepšího zájmu dítěte podle čl. 3 odst. 1 Úmluvy o právech dítěte.

The importance of the child's opinion in family disputes (Constitutional Court ruling of 15.08.2022 II. ÚS 1626/22)

The Constitutional Court ruled in the case of a minor aged 14, who, although he had been entrusted to the exclusive care of his mother, wanted to remain in the care of his father because he was mentally suffering from the inappropriate behaviour of his mother and her companion, where he was subjected to psychological violence, coercion and intimidation on their part. The minor's father filed an application for an interim measure, which the court decided by entrusting the minor to his care. The Court of Appeal annulled the interim measure.

The Constitutional Court overturned the Court of Appeal's decision on the ground that the opinion of a child approaching adulthood cannot be disregarded in any proceedings before the ordinary courts (in proceedings for interim measures) concerning decisions about his life. The courts are obliged to regard the wishes of the minor as a fundamental guide to the best interests of the minor, in particular where the young person is able to express his or her best interests and perceive the consequences thereof, has no educational difficulties and the ability of both parents to provide for his or her care is essentially equivalent. A contrary approach would violate the principle of the best interests of the child under Article 3(1) of the Convention on the Rights of the Child.

FORLEX s.r.o., advokátní
kancelář / attorneys-at-law

IČO / ID NO: 042 75 705

www.forlex.cz

OSTRAVA

Poděbradova 2738/16

702 00 Ostrava

Tel. +420 596 110 300

BRNO

Jana Babáka 2733/11

612 00 Brno

Tel. +420 530 506 205