

VÝBĚR LEGISLATIVNÍCH AKTUALIT

duben – květen 2023 - ČR

ČESKÁ REPUBLIKA

Vyhláška č. 121/2023 Sb., o požadavcích na pokrmů upravuje technologické požadavky na výrobu pokrmů, způsob uvádění pokrmů na trh a smyslové, fyzikální, chemické a mikrobiologické požadavky na bezpečnost pokrmů, **stanoví technologické požadavky na tepelnou úpravu pokrmů, způsob uvádění teplých, zchlazených, zmražených a studených pokrmů na trh.** V příloze č. 1 vyhlášky jsou dále stanoveny ukazatele tepelného rozkladu oleje nebo tuku, při jejichž existenci nelze olej nebo tuk použít k výrobě pokrmů a jejich uvádění na trh. Dále odkazem na předpisy Evropské unie stanoví mikrobiologické požadavky na bezpečnost pokrmů, a pro případ, že předpisy Evropské unie požadavky nestanoví, obsahuje vyhláška tyto požadavky ve své příloze č. 2. | účinnost od 1. července 2023, některá ustanovení od 1. ledna 2024

Vyhláška č. 112/2023 Sb., kterou se mění vyhláška č. 457/2020 Sb., o formulářových podáních pro daň z přidané hodnoty, ve znění vyhlášky č. 358/2021 Sb., a vyhláška č. 525/2020 Sb., o formulářových podáních pro daně z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, upravuje **formuláře pro kontrolní hlášení k dani z přidané hodnoty, přiznání k dani z neočekávaných zisků a oznámení o přesouvání průměru upravených srovnávacích základů daně v rámci skupiny podniků s neočekávanými zisky.** | účinnost od 27. dubna 2023

Zákon č. 125/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, novelizuje zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a zákon o zaměstnanosti. Novela byla přijata za účelem **dosažení souladu mezi úpravou uspokojování mzdových nároků zaměstnanců s insolvenčním právem, a to i v rámci práva Evropské unie.** | účinnost od 1. července 2023

VÝBĚR Z PUBLIKOVANÉ JUDIKATURY

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. ledna 2023 sp. zn. 21 Cdo 2369/2022 zabývající se otázkou **mzdy při uplatnění konta pracovní doby**

„Při uplatnění konta pracovní doby nelze mít vyrovnávací období pouze za předem vymezený časový úsek, v rámci něhož má dojít k vyrovnání rozvrhované pracovní doby; s jeho uplynutím spojuje zákoník práce povinnost zaměstnavatele vyrovnat v nejbližším výplatním termínu mzdová práva zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen po uplynutí vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru zaměstnance porovnat skutečně dosaženou mzdu se součtem vyplacených stálých mezd a provést vyúčtování, při kterém vychází z účtu pracovní doby (§ 87 odst. 2 zák. práce) a z účtu mzdy zaměstnance (§ 120 odst. 3), na kterém vykazuje zaměstnavatel jednak stálou mzdu zaměstnance, kterou mu vyplatil v jednotlivých měsících, a jednak dosaženou mzdu, tedy mzdu, na kterou zaměstnanci skutečně vzniklo právo podle odpracované doby a podmínek sjednaných v kolektivní nebo individuální smlouvě, stanovených vnitřním předpisem nebo určených mzdovým výměrem v jednotlivých měsících. V případě, že je souhrn práv zaměstnance na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než souhrn stálých mezd vyplacených v průběhu vyrovnávacího období, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci tento rozdíl v nejbližším výplatním termínu po skončení vyrovnávacího období spolu s poslední stálou mzdou. V opačném případě – pokud součet stálých mezd zaměstnance za vyrovnávací období přesáhne výslednou částku dosažené mzdy –

neukládá zákoník práce zaměstnanci povinnost vrátit tento rozdíl ve vyplacené mzdě zaměstnavateli a zaměstnavatel není oprávněn vyplacení takového rozdílu po zaměstnanci požadovat, a tedy jej ani srazit z jeho mzdy podle § 147 odst. 1 zák. práce.“

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. ledna 2023 sp. zn. 21 Cdo 2100/2022 zabývající se otázkou **stanoviska odborové organizace k žádosti zaměstnavatele o udělení předchozího souhlasu k výpovědi z pracovního poměru**

„Zaměstnavatel není povinen v žádosti o předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi z pracovního poměru podle § 61 odst. 2 ZPr uvést výpovědní důvod ani jinak blíže zdůvodňovat, proč k výpovědi z pracovního poměru hodlá přistoupit, a nemusí ani sdělovat, zda (popřípadě z jakého důvodu) na něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec nadále zaměstnával.“

„Stanovisko odborové organizace k žádosti zaměstnavatele o udělení předchozího souhlasu k výpovědi nemusí být zdůvodněno. Vznikne-li pochybnost o jeho obsahu, je třeba jej objasnit výkladem podle pravidel pro výklad právních jednání.“

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 25. dubna 2023 sp. zn. 10 Ads 235/2021 zabývající se otázkou **výkladu pojmu závislá činnost a závislá práce**

„I když pojmy závislá činnost (ve smyslu § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů) a závislá práce (podle § 2 zákoníku práce) nejsou totožné, lze judikaturní závěry týkající se závislé činnosti částečně vztáhnout i na rozhodování o závislé práci. Pokud určité jednání nelze označit za závislou činnost, nemůže se jednat ani o závislou práci. Ovšem jednání, které je činností závislou nebo činností tzv. obojetnou (tedy závislou či nezávislou podle konkrétních okolností), nelze jen proto označit za závislou práci: v takovém případě je třeba hodnotit naplnění jednotlivých znaků závislé práce.“

„K naplnění znaku nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance (ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce) nepostačí, spolupracují-li dva živnostníci po delší dobu tak, že zakázky zajišťuje, pokyny k jejich zpracování uděluje a odměnu rozděluje vždy jeden z nich. Hranicí, kdy nelze jednu osobu označit za ekonomicky závislou na jiné, je schopnost této osoby (intelektuálně, odborně, jazykově či jinak podmíněná) si podnikáním samostatně zajistit příjem i v případě, kdy jí nebude zajišťován jejím dlouhodobým spolupracovníkem. Pokud takovou schopnost určitá osoba nemá, je uzavření pracovněprávního vztahu jistě v jejím zájmu.“

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. února 2023 sp. zn. 27 Cdo 955/2022 týkající se povahy **usnesení valné hromady a jeho zdánlivosti**

„Usnesení valné hromady společnosti s ručením omezeným je právním jednáním [...] Usnesení, kterým valná hromada uděluje pokyn svému statutárnímu orgánu, tak není (nutně) neurčité jen proto, že nedosahuje míry konkrétnosti podle představ jednotlivých společníků. Jinak řečeno, není vyloučeno, aby valná hromada udělila statutárnímu orgánu společnosti pokyn i v obecné formě, aniž by šlo o neurčité rozhodnutí (jak se stalo v projednávané věci).“

„[...] proti neurčitému usnesení valné hromady není zapotřebí protestovat, neboť na takové usnesení se hledí, jako by nebylo přijato.“

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 19. dubna 2023 sp. zn. 1 As 162/2022 zabývající se otázkou **chování průměrného spotřebitele při posuzování přestupku dle zákona o potravinách a tabákových výrobcích**

„Při posuzování přestupku podle § 17 odst. 2 písm. b) zákona č. 110/1997 Sb., o potravinách a tabákových výrobcích, je třeba hledisko chování průměrného spotřebitele uplatňovat s ohledem na širší kontext, v němž

došlo k protiprávnímu jednání. Použití slov zdraví a koronavirus při prodeji doplňků stravy v období těsně po vyhlášení globální pandemie nemoci Covid-19 bylo způsobilé v průměrném spotřebiteli vyvolat dojem, že uvedené doplňky mají vůči této nemoci léčivé účinky.“

Mgr. Jakub Málek – malek@plegal.cz

Mgr. Tereza Dvořáková – dvorakova@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](#).