

AUDIT SLUŽBY

DANĚ, ÚČETNICTVÍ
MZDYSLUŽBY NOMINEE
LIDSKÉ ZDROJE

PRÁVNÍ SLUŽBY

SLUŽBY PRO
RODINNÉ FIRMYZNALECKÁ
KANCELÁŘ

PRÁVO

Nejvyšší soud se vyjádřil k náhradě škody za covidová opatření

Nejvyšší soud se v nedávno zveřejněném rozsudku se sp. zn. 30 Cdo 63/2023 ze dne 31.8.2023 vyjádřil k problematice náhrady škody (ušlého zisku) vzniklé v důsledku krizových opatření přijatých státem. Nejvyšší soud v citovaném rozsudku zejména postavil na jisto, že úprava (§ 36) zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (dále jen „**Krizový zákon**“), se vztahuje rovněž na opatření přijatá vládou v době nouzového stavu, která omezovala přístup veřejnosti ke službám a v daném případě omezovala a následně zcela zakazovala maloobchodní prodej.

Žalobkyní ve věci byla obchodní společnost, která se zabývá maloobchodem s tabákovými výrobky a smíšeným zbožím a v dovolání se domáhala náhrady škody (v podobě ušlého zisku) vzniklé v důsledku krizových opatření vlády v době covidu, jimiž došlo k omezení a později k přerušení maloobchodního prodeje a poskytování služeb. Žalobkyně vyčíslila škodu, která jí vznikla v době účinnosti nařízení od října 2020 do února 2021, do výše přes jeden milion korun jako ušlý zisk a tvrdila, že je stát podle krizového zákona objektivně odpovědný za takto vzniklou škodu.

Nejvyšší soud při výkladu § 36 odst. 1 krizového zákona přisvědčil žalobkyni v tom, že uvedené ustanovení zakládá odpovědnost státu bez ohledu na zavinění a poprvé stanovil, že stát odpovídá za škodu, i když je způsobená krizovým opatřením obecné povahy, čímž se odklonil od názoru nižších soudů, podle kterých stát odpovídá jenom za krizová opatření individuální povahy

(tedy typicky konkrétním zásahem např. Policie ČR či jiným orgánem veřejné moci).

Nejvyšší soud mimo jiné odmítl argumentaci obecných soudů, že zákonodárce v době tvorby Krizového zákona nemohl předvídat vznik pandemie COVID-19 a naopak zdůraznil, že Krizový zákon byl přijat v roce 1997 v kontextu ničivých povodní, které zasáhly 1/3 území ČR a také území sousedních států. Nejvyšší soud v této souvislosti uzavřel, že zákonodárce již při přijetí Krizového zákona reagoval na mimořádné události velkého rozsahu, které měl právě Krizový zákon řešit.

Podle Nejvyššího soudu tedy stát nese odpovědnost i za újmu způsobenou krizovými opatřeními, která jsou svojí povahou produktem legislativní činnosti.

Z výše uvedeného lze shrnout, že:

- Citovaný rozsudek v širším kontextu otevřel cestu k náhradě škody za krizová opatření v době covidu, když postavil na jisto, že dle Krizového zákona se odškodňuje rovněž škoda (i ušlý zisk) způsobená přijetím celostátních krizových opatření, v daném případě šlo o opatření znamenající omezení a/nebo zákaz maloobchodního prodeje. Rozhodnutí tedy staví na jisto, že Krizový zákon lze vztahovat rovněž na normotvorbu zákonodárce a celostátní opatření právní povahy.
- Citovaný rozsudek naopak neřeší, jakým způsobem má dojít k výpočtu výše škody způsobené jednotlivým podnikatelům, jejichž činnost byla koronavirovými opatřeními omezena či zakázána. Tuto otázku neřešily ani obecné soudy, jelikož došly k závěru, že žalující společnost nemá žádný nárok na náhradu škody,

pročež se nezaobíraly ani společností uplatněnou výší škody. V tomto ohledu tedy bude třeba vyčkat dalšího rozhodování obecných soudů.

- Podle Krizového zákona platí subjektivní prekluzivní lhůta, ve které bylo třeba uplatnit nárok u Ministerstva vnitra, tato činí 6 měsíců od doby, kdy se příslušná osoba o vzniku škody dozvěděla. Pokud v této lhůtě nebyla škoda po státu uplatněna, pak se potenciální žalobci již náhrady ušlého zisku s největší pravděpodobností nedomůžou.

PRÁVO

Novela zákoníku práce

Novela zákoníku práce, která se významně dotkne práce na dálku, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tedy DPP a DPČ), informační povinnosti zaměstnavatele a dalších skutečností, podepsal 17. září 2023 prezident Petr Pavel. Většina nové úpravy má nabýt účinnosti již od počátku října roku 2023, ustanovení o dovolené pracovníků s DPP či DPČ však nabydou účinnosti až k 1. 1. 2024.

Práce na dálku („home office“) a její náklady

V reakci na stále se rozšiřující práci na home office dochází k úpravě práce na dálku, kterou bude možné vykonávat na základě písemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Jestliže o tuto formu výkonu práce požádá zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 9 let, těhotná zaměstnankyně a zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, bude zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět. Nevyhoví-li zaměstnavatel, musí písemně odůvodnit zamítnutí žádosti, stejně tak bude písemně odůvodnění od zaměstnavatele třeba, pokud bude zaměstnanci v této skupině odmítnuta žádost o kratší úvazek nebo o uspořádání pracovní doby.

Zákoník práce preferuje dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na náhradě nákladů, které vzniknou zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce na dálku.

Pokud ale k dohodě nedojde, zaměstnavatel musí náhrady zaměstnanci hradit v minimální zákonné výši, podle současné vyhlášky ministerstva náhrada činí 4,60 Kč za hodinu práce z domova. Nové znění zákoníku práce dále bude umožňovat dohodu stran, že náhrada nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku zaměstnanci nepřísluší.

Informační povinnost

Zaměstnavatel bude mít nově vůči zaměstnanci rozšířenou informační povinnost o určitých skutečnostech, které souvisejí s obsahem pracovního poměru, a to do 7 dnů ode dne jeho vzniku. Informace lze i nadále zaměstnanci předat již při samotném sjednávání pracovního poměru, např. při podpisu pracovní smlouvy.

V případě změn v obsahu pracovního poměru je třeba podat informaci zaměstnanci nejpozději v den účinnosti těchto změn. Nově se údaje rozrostou např. o dobu trvání a podmínky zkušební doby, údaje o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru nebo o údaj o odborném rozvoji zaměstnance, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje.

Elektronické doručování dokumentů

Současná úprava zákoníku práce fakticky rozděluje písemnosti na důležité a méně důležité, přičemž důležité dokumenty není možné doručovat elektronicky (e-mailem). Novela zákoníku práce pak **zužuje** seznam důležitých písemností, které je nutné podle současné právní úpravy doručovat do vlastních rukou, díky čemuž bude možné zejména některá právní jednání a dokumenty, u nichž dochází ke vzniku, změně či zániku pracovněprávního poměru činit také elektronicky, tedy bez přísného požadavku na formu jejich doručení. V případě využití elektronického doručování dokumentů bude však třeba předchozího písemného souhlasu zaměstnance a uvedení (e-mailové) adresy pro tento způsob doručování.

Pro zjednodušení doručování novela také zakotvuje institut **fikce doručení**, která nastává po 15 dnech od doručení dokumentů prostřednictvím elektronické komunikace (e-mailu). Nově tedy nebude třeba potvrzení zaměstnance či zaměstnavatele o doručení písemnosti a pokud strana, které je doručováno, přijetí nepotvrdí, pak se po uplynutí 15 dnů dokument považuje za doručенý.

Nově také nebude třeba, aby písemnost doručovaná zaměstnancem zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací či na elektronickou adresu byla opatřena uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance, což v praxi tuto formu doručování značně omezovalo. Naopak povinnost zaměstnavatele mít elektronický podpis stále trvá.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

K významným změnám došlo také v oblasti dohody o provedení práce a dohody o provedení pracovní činnosti. Jednou z nejvýznamnějších změn je právo tzv. dohodáři na placenou dovolenou, které nastává při splnění zákonných podmínek, toto ustanovení však nabude účinnosti až od 1. 1. 2024.

Nově budou moci tzv. dohodáři požádat také o volno z důvodu všech přípustných překážek v práci na straně zaměstnance (např. návštěva lékaře), náhrada odměny jim však bude náležet pouze tehdy, pokud si to dohodnou se zaměstnavatelem. Dále budou mít zaměstnanci pracující na základě dohod také nárok na příplatky za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a práci o víkendu.

Zaměstnavatel bude muset zaměstnance pracujícího na dohodu (DPP či DPČ) seznámit s rozvrhem pracovní doby alespoň 3 dny před začátkem směny nebo období, na které je rozvrh vypracován, obě strany se ale mohou dohodnout na určení pracovní doby dle vzájemné dohody. V neposlední řadě novela zavádí možnost tzv. dohodáři po roce požádat o přechod na pracovní smlouvu.

Přesčas ve zdravotnictví

Nový § 93a zák. práce umožňuje zaměstnancům ve zdravotnictví dohodnout si písemně se zaměstnavatelem další práci přesčas do průměrné výše 8 hodin týdně, v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby v

průměru 12 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (kolektivní smlouva může stanovit až 52 týdnů).

Zaměstnanec nesmí být k další dohodnuté práci přesčas nucen, o uplatnění institutu další dohodnuté práce přesčas musí zaměstnavatel povinně písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Novela reaguje na evropskou judikaturu, a proto, aby bylo dosaženo souhrnného nepřetržitého odpočinku v týdnu v minimální délce trvání 35 hodin, zaměstnavatel bude nově povinen zaměstnanci staršímu 18 let skutečně poskytnout nepřetržitý odpočinek v rozsahu alespoň 24 hodin a bezprostředně navazující nepřetržitý denní odpočinek v délce trvání alespoň 11 hodin.

Novela tak zpřesňuje právní úpravu tak, aby se nepřetržitý odpočinek nevymezoval jako odpočinek mezi směny, ale jako denní. Důvodová zpráva k novele zákona totiž upozorňuje, že minulé znění ustanovení šlo interpretovat i tak, že pokud byla ve dvou dnech po sobě určena pouze práce přesčas, nemusel být mezi těmito dny nepřetržitý odpočinek poskytnut, jelikož nejde o dvě směny.

Veškeré další aktuální právní informace, včetně novely zákoníku práce, pro Vás sledujeme a budeme Vás včas informovat. V případě dotazů nás neváhejte kontaktovat.

Mgr. Ing. JAN MLČÁK

partner, NSG Morison advokátní kancelář s.r.o.

jan.mlcak@nsgmorison.cz

tel: + 420 224 800 930

mob: + 420 734 510 243

Mgr. ADAM TROJAN

advokát, NSG Morison advokátní kancelář s.r.o.

adam.trojan@nsgmorison.cz

tel: + 420 224 800 930

mob: +420 739 600 687

Veškeré informace naleznete vždy na našich web stránkách www.nsgmorison.cz/novinky

ADRESA**NSG MORISON**

Jakubská 647/2

110 00 Praha 1

Česká republika

+420 224 800 930nsgmorison@nsgmorison.czwww.nsgmorison.cz**POBOČKA**

Dukelských hrdinů 3653/1

695 58 Hodonín

Česká republika

POBOČKA SK

Michalská 7

811 01 Bratislava

Slovenská republika



LinkedIn

[Sledovat](#)