



**2021**

**FORLEX  
LEGAL  
UPDATE  
Č. 5**

**LISTOPAD - PROSINEC  
NOVEMBER - DECEMBER**

# ÚVOD

## INTRODUCTION



Vážený klienti,

s počátkem nového roku Vám opětovně přinášíme shrnutí největších změn se zaměřením na změny účinné k 1. 1. 2022.

---

*Dear Clients,*

*With the start of the new year, we are once again bringing you a summary of the biggest changes, with a focus on the changes effective 1 January 2022.*

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

# OBSAH CONTENT



## 01 **DATOVÉ SCHRÁNKY V NOVÉM** NEW SYSTEM OF DATA BOXES

---

## 02 **OMEZENÍ V OBLASTI TELEMARKETINGU** RESTRICTIONS ON TELEMARKETING

---

## 03 **COOKIES LIŠTY V NOVÉM** NEW COOKIE BAR RULES

---

## 04 **ZMĚNY V OBLASTI OTCOVSKÉ DOVOLENÉ** CHANGES IN THE AREA OF PATERNITY LEAVE

---

## 05 **ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ A ZARUČENÉ MZDY** INCREASE IN MINIMUM AND GUARANTEED WAGES

---

**06** **ROZSÁHLÁ NOVELA ZÁKONA O VEŘEJNÉM ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ**  
EXTENSIVE AMENDMENT TO THE PUBLIC HEALTH INSURANCE ACT

---

**07** **NOVELA ENERGETICKÉHO ZÁKONA**  
AMENDMENT TO THE ENERGY ACT

---

**08** **ZVÝŠENÍ NÁHRAD ZAMĚSTNANCŮ**  
INCREASE IN EMPLOYEES COMPENSATION

---

**09** **ZMĚNY V OBLASTI DANÍ**  
TAX CHANGES

---

**10** **ZÁKON O ELEKTRONIZACE ZDRAVOTNICTVÍ**  
ACT ON THE ELETRONIFICATION OF HEALTH CARE

---

**11** **POSLANECKÝ NÁVRH NOVELY OZ K ÚPRAVĚ POSTAVENÍ DLUŽNÍKA**  
PARLIAMENTARY PROPOSAL FOR AN AMENDMENT TO THE CIVIL CODE TO REGULATE THE STATUS OF THE DEBTOR

---

**12** **VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ**  
SELECTED IMPORTANT CASE LAW

---

## DATOVÉ SCHRÁNKY V NOVÉM

## NEW SYSTEM OF DATA BOXES

Doposud mohly právnické a fyzické osoby, jakož i fyzické osoby podnikatelé, určit, zdali jejich datová schránka umožní přijímání soukromoprávních datových zpráv či nikoliv.

K 1. 1. 2022 došlo u právnických a fyzických osob podnikajících k zásadní změně, a to automatickému povolení přijímání datových zpráv od dalších soukromoprávních subjektů. Fyzické osoby se v prvním kole účinnosti novely shora uvedenému mohou vyhnout, je však zapotřebí aktivního znepřístupnění datové schránky.

S rozšířením počtu a otevření datových schránek pro podnikající fyzické a právnické osoby přichází rovněž zavedení fikce doručení datových zpráv na tzv. poštovní datové zprávy.

Doposud se fikce doručení uplatnila pouze v případě datových zpráv zasílaných ze strany orgánů veřejné moci (tzv. veřejnoprávní datové zprávy).

Lhůty, v níž je osoba povinna se do datové schránky přihlásit, činí 10 dnů.

Následující den se i přes nepřihlášení do datové schránky považuje poštovní datová zpráva za řádně doručenou.

*Until now, legal and natural persons, as well as natural persons and entrepreneurs, could determine whether or not their data box would allow the receipt of private data messages.*

*As of 1 January 2022, a fundamental change has been made for legal and natural persons in business, namely the automatic authorization to receive data messages from other private entities. Individuals can avoid the above in the first round of the amendment, but active data box disabling is required.*

*With the expansion of the number and opening of data boxes for business individuals and legal entities also comes the introduction of the fiction of delivery of data messages to so-called postal data messages.*

*So far, the fiction of delivery has only been applied to data messages sent by public authorities (so-called public data messages).*

*The time limit within which a person is obliged to log in to the data box is 10 days.*

*On the following day, despite the failure to log in to the data box, the postal data message is deemed to have been duly delivered.*



Image by Tumisu from Pixabay

# OMEZENÍ V OBLASTI TELEMARKETINGU

## RESTRICTIONS ON TELEMARKETING



Image by geralt from Pixabay

Od 1. ledna dochází k zásadním změnám v oblasti telemarketingu. Až doposud byly veřejné telefonní seznamy postaveny na principu tzv. opt-out, tedy možnosti omezit kontaktování pro účely marketingu. Novelou zákona o elektronických komunikacích dochází k přechodu na tzv. opt-in. Společnosti tak budou moci kontaktovat pouze ty osoby, které v daném seznamu vysloví svůj souhlas s kontaktováním.

Pokud dochází ke kontaktování za účelem marketingu na základě jiného zdroje, než je veřejný (účastnický) seznam, pak musí kontaktující prokázat, jakým způsobem kontakt získal, a že je oprávněn s ním nakládat v souladu s obecným nařízením o ochraně osobních údajů.

*As of 1 January, there are major changes in the area of telemarketing. Until now, public telephone directories have been based on the principle of opt-out, i.e., the possibility to limit contact for marketing purposes. With the amendment to the Electronic Communications Act, there is a switch to opt-in. Companies will thus be able to contact only those persons who consent to be contacted in the list (of those who have opted-in).*

*If the contact for marketing purposes is made on the basis of a source other than a public (subscriber) list, then the contact person must prove how he or she obtained the contact and that he or she is entitled to engage in commercial communication in accordance with the General Data Protection Regulation.*



Image by Lisa Fotios from Pexels

## COOKIES LIŠTY V NOVÉM

## NEW COOKIE BAR RULES

Dlouho očekávané a velice diskutované změny v oblasti cookies s sebou přinese počátek roku 2022. Nově mohou provozovatelé internetových stránek ukládat bez dalšího toliko cookies nebytné k provozu.

Naopak, jakékoliv netechnické cookies mohou být ukládány pouze v případě souhlasu uživatele. Takový souhlas musí být svobodný, omezený dobou a konkrétním účelem, zároveň také i odvolatelný.

Pokud uživatel souhlas neudělí, nelze mu přístup na internetové stránky blokovat. Provozovatel internetových stránek navíc musí umět zpětně prokázat, že veškeré podmínky pro získání souhlasu splnil.

*The long-awaited and much-discussed changes in the area of cookies came into effect at the beginning of 2022. Newly without further delay, website operators can store only non-traffic cookies.*

*Conversely, any non-technical cookies can only be stored if the user consents. Such consent must be free, limited in time and purpose, and revocable.*

*If the user does not give consent, access to the website cannot be blocked. Moreover, the website operator must be able to prove retroactively that all the conditions for obtaining consent have been met.*

# ZMĚNY V OBLASTI OTCOVSKÉ DOVOLENÉ

## CHANGES IN THE AREA OF PATERNITY LEAVE



Image by Maria Lindsey Multimedia Creator from Pexels

Rok 2022 s sebou přináší rovněž změny v oblasti tzv. otcovské, která se prodlužuje na 2 týdny (14 kalendářních dnů). Podpůrčí doba u otcovské se tak zdvojnásobila.

Pro čerpání otcovské je nezbytné, aby pojištěnec, kterému nárok na otcovskou svědčí, nastoupil na otcovskou dovolenou nejpozději do 6 týdnů ode dne narození dítěte (popř. převzetí dítěte do péče), přičemž tato doba se prodlužuje o dobu hospitalizace matky či dítěte.

Výše otcovské zůstává nezměněna, a to na 70 % denního vyměřovacího základu.

*The year 2022 also brings changes in the area of paternity leave, which is extended to 2 weeks (14 calendar days). The support period for paternity pay has thus doubled.*

*In order to be eligible for paternity leave, the insured person must take paternity leave no later than 6 weeks from the date of the child's birth (or taking custody of the child), which is extended by the period of the mother's or child's hospitalization.*

*The amount of the paternity allowance remains unchanged at 70 % of the daily assessment base.*





## ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ A ZARUČENÉ MZDY

## INCREASE IN MINIMUM AND GUARANTEED WAGES

Image by image4you from Pixabay

Počátkem roku došlo rovněž ke zvýšení minimální a zaručené mzdy. Oproti loňskému roku se minimální mzda zvýší o 1.000 Kč na 16.200 Kč (sazba hodinové mzdy se tak z původních 90,50 Kč zvýší na 96,40 Kč), zaručená pak dle příslušné skupiny prací.

Česká republika patří v rámci Evropské unie k zemím s jedním nejnižším poměrem minimální mzdy vůči průměrné mzdě. V roce 2022 dosáhne zhruba 41,7 % průměrné mzdy.

Přehled jednotlivých skupin, včetně odůvodnění z pera Ministerstva práce a sociálních věcí možné nalézt zde: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ\\_05\\_11\\_2021\\_minim%C3%A1ln%C3%AD+mzda\\_vl%C3%A1da\\_16200.pdf/365eced7-165c-9e37-0eba-ef17c59cb4c6](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ_05_11_2021_minim%C3%A1ln%C3%AD+mzda_vl%C3%A1da_16200.pdf/365eced7-165c-9e37-0eba-ef17c59cb4c6)

*The minimum and guaranteed wages were also increased at the beginning of the year. Compared to the previous year, the minimum wage will increase by CZK 1,000 to CZK 16,200 (the rate of the hourly wage will thus increase from the previous CZK 90.50 to CZK 96.40), and the guaranteed wage will increase according to the relevant job group.*

*The Czech Republic is one of the countries in the European Union with one of the lowest ratios of the minimum wage to the average wage. In 2022, it will reach approximately 41.7% of the average wage.*

*An overview of the individual groups, including justification from the Ministry of Labour and Social Affairs, can be found here: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ\\_05\\_11\\_2021\\_minim%C3%A1ln%C3%AD+mzda\\_vl%C3%A1da\\_16200.pdf/365eced7-165c-9e37-0eba-ef17c59cb4c6](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ_05_11_2021_minim%C3%A1ln%C3%AD+mzda_vl%C3%A1da_16200.pdf/365eced7-165c-9e37-0eba-ef17c59cb4c6)*

# ROZSÁHLÁ NOVELA ZÁKONA O VEŘEJNÉM ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

## EXTENSIVE AMENDMENT TO THE PUBLIC HEALTH INSURANCE ACT



Image by Karolina Grabowska from Pexels

Již v minulém Legal update jsme Vás informovali o rozsáhlé novele zákona o veřejném pojištění.

Novela nabyla účinnosti k prvnímu lednu 2022.

Cílem rozsáhlé novely je především zajištění větší dostupnosti moderní léčby pacientům.

Bližší informace k novele viz:

<https://forlex.cz/editor/data/file/FORLEX-Pravni-aktuality-Legal-Update-9-10-2021.pdf>

*In the last Legal update, we informed you about the extensive amendment to the Public Health Insurance Act.*

*The amendment came into force on the 1 January 2022.*

*The aim of the extensive amendment is primarily to ensure greater accessibility of modern treatment for patients.*

*For more information on the amendment see:*

<https://forlex.cz/editor/data/file/FORLEX-Pravni-aktuality-Legal-Update-9-10-2021.pdf>

## NOVELA ENERGETICKÉHO ZÁKONA

Od počátku roku bude rozšířena ochrana zákazníků před nekalými praktikami obchodníků.

Zprostředkovatelská činnost v energetice bude stanovena jako nový druh podnikání na základě oprávnění Energetického regulačního úřadu.

Zprostředkovatelé budou rovněž podléhat zápisu do nového registru.

Zprostředkovatelé budou dále muset spotřebitelům nebo živnostníkům prokazatelně doručovat informaci o změně cen; nebude už tak stačit pouhé zveřejnění změny na internetu.

Nově by také mělo být možné zprostředkovatelskou smlouvu vypovědět bez postihů nebo finančních úplat.

## AMENDMENT TO THE ENERGY ACT

*From the beginning of the year, customer protection against unfair practices by traders will be extended.*

*Brokerage activity in the energy sector will be established as a new type of business under the authorization of the Energy Regulatory Authority.*

*Brokers will also be subject to registration in a new register.*

*In addition, brokers will be required to provide consumers or traders with proof of price changes, so that it will no longer be sufficient to simply publish the change on the internet.*

*It must also now be possible to terminate an intermediary contract without penalty or financial payment.*



Image by Rodolfo Clix from Pexels



## ZVÝŠENÍ NÁHRAD ZAMĚSTNANCŮ

### INCREASE IN EMPLOYEES COMPENSATION

Image by Breakingpic from Pexels

Počátkem roku došlo, ostatně jako každý rok, ke zvýšení náhrad zaměstnancům vysílaných na pracovní cesty.

Náklady na tuzemské stravné zůstaly rozděleny na 3 kategorie podle doby trvání pracovní cesty, v první kategorii činí minimální výše příspěvku na stravné 99 Kč, v druhé 151 Kč a ve třetí 237 Kč. Výše zahraničního stravného se rovněž změnila.

Zvýšily se i náhrady za amortizaci při použití vlastního vozidla, u osobních automobilů náleží zaměstnanci nově náhrada ve výši 4,70 Kč za 1 km jízdy.

Vyšší budou i náhrady za pohonné hmoty, a to jak u benzínu, tak nafty. Paušální částky se jako doposud uplatní, pokud zaměstnanec neprokáže skutečně uhrazené náklady.

*At the beginning of the year, as every year, there was an increase in the compensation of employees sent on business trips.*

*The cost of domestic subsistence allowances remained divided into three categories according to the duration of the business trip, with the minimum amount of the subsistence allowance being CZK 99 in the first category, CZK 151 in the second and CZK 237 in the third.*

*The amount of the foreign subsistence allowance has also changed. The compensation for depreciation when using one's own vehicle has also been increased, with the employee now being entitled to compensation of CZK 4.70 per km of driving for cars.*

*The compensation for fuel will also be higher, both for petrol and diesel. The flat-rate amounts will apply as before unless the employee proves the actual costs paid.*

# ZMĚNY V OBLASTI DANÍ

## TAX CHANGES



Image by towfiq barbhuiya from Pexels

Pro příjmy za rok 2022 se zvyšují některá daňová zvýhodnění a slevy. Sleva na poplatníka byla stejně jako minulý rok navýšena o tři tisíce korun na 30 840 Kč ročně.

O tisíc korun se navyšuje maximální limit pro slevu za umístění dítěte v předškolním zařízení, tedy v maximální výši 16 200 Kč.

Zvyšují se i daňová zvýhodnění na druhé a další děti.

Osoby samostatně výdělečně činné, které uplatňují paušální režim, si od nového roku na zálohách na paušální daň připlatí 525 Kč, úhrada bude činit 5 994 Kč měsíčně.

*Certain tax benefits and allowances are increased for 2022 income. The taxpayer's discount has been increased by CZK 3,000 to CZK 30,840 per year, same amount as last year.*

*The maximum limit for the discount for the placement of a child in a pre-school institution is increased by CZK 1,000, i.e., to a maximum of CZK 16,200.*

*Tax benefits for second and additional children are also increased.*

*Self-employed persons who apply the flat-rate regime will pay CZK 525 in advance on the flat-rate tax from the new year, the reimbursement will amount to CZK 5,994 per month.*

## ZÁKON O ELEKTRONIZACI ZDRAVOTNICTVÍ

Nový rok s sebou přinesl rovněž zákon o elektronizaci zdravotnictví, jehož cílem je úprava elektronického zdravotnictví za použití telekomunikačních a informačních technologií.

Elektronické zdravotnictví je spojeno s informačním systémem Integrovaného datového rozhraní zdravotnictví.

Systém se bude skládat ze tří registrů spravovaných ÚZIS – registr poskytovatelů zdravotních služeb, zdravotnických pracovníků a pacientů.

Registry budou navzájem propojeny, každý přístup bude zaznamenán.

Cílem úpravy je nejen rozšíření služeb elektronického zdravotnictví, ale rovněž také i sjednocení a harmonizace dosavadní roztržštěné úpravy, vedoucí k větší efektivitě systému elektronického zdravotnictví.

Pacienti budou moci pomocí Portálu elektronického zdravotnictví získat přehled o svých údajích.

## ACT ON THE ELECTRONIFICATION OF HEALTH CARE

The new year also brought with it the Act on the Electronification of Healthcare, which aims to regulate electronic healthcare using telecommunications and information technology.

Electronic healthcare is linked to the Integrated Healthcare Data Interface information system.

The system will consist of three registers managed by the Health Information System - a register of health service providers, health professionals, and patients.

The registers will be interconnected; each access will be recorded.

The aim of the modification is not only to extend the eHealth services but also to unify and harmonize the existing fragmented arrangements, leading to greater efficiency of the eHealth system.

Patients will be able to use the eHealth Portal to get an overview of their data.



Image by Natasha Spencer from Pexels



## POSLANECKÝ NÁVRH NOVELY OZ K ÚPRAVĚ POSTAVENÍ DLUŽNÍKA

### PARLIAMENTARY PROPOSAL FOR AN AMENDMENT TO THE CIVIL CODE TO REGULATE THE STATUS OF THE DEBTOR

Image by towfiq barbhuiya from Pexels

Skupina poslanců předložila dne 15. 11. 2021 Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR k legislativnímu projednání novelu občanského zákoníku, jenž má nově upravit postavení dlužníka v rámci pořadí splátky dluhu.

Účelem úpravy je změnit pořadí, v jakém se bude hradit dluh. Nově by se měl dluh hradit v pořadí (i) jistina, (ii) již určené náklady, (iii) úroky z prodlení a (iv) úroky.

Doposud je pořadí následující: (i) již určené náklady (ii) úroky z prodlení (iii) úroky a (iv) jistina.

Nově by tak již nebylo nutné, aby dlužník činil jakékoliv prohlášení o tom, na jakou část dluhu chce plnit.

*On 15 November 2021, a group of MPs submitted to the Chamber of Deputies of the Parliament of the Czech Republic for legislative consideration an amendment to the Civil Code, which is to newly regulate the position of the debtor in the order of debt repayment.*

*The purpose of the amendment is to change the order in which the debt will be paid. The debt should now be paid in the order of (i) principal, (ii) already determined costs, (iii) default interest and (iv) interest.*

*Currently the order is (i) costs already determined (ii) default interest (iii) interest and (iv) principal.*

*The debtor would no longer need to make any declaration as to what part of the debt he wants to discharge.*

Úhrady by byly přednostně započítány na jistinu, čímž dojde ke snížení samotného dluhu (a tím i celkové pohledávky), jež se úročí.

Smyslem návrhu je posílit postavení dlužníka tak, aby i bez souhlasu věřitele mohl přednostně splácet jistinu, nikoliv jen související závazky.

Nová úprava nevylučuje odlišné smluvní ujednání o pořadí.

Účinnost se navrhuje stanovit dnem 1. 7. 2022

*. Payments would be preferentially applied to the principal, thereby reducing the debt itself (and thus the total debt) that bears interest.*

*The purpose of the proposal is to strengthen the debtor's position so that, even without the creditor's consent, the debtor can opt to pay the principal, not just the related liabilities.*

*The new regulation does not preclude a different contractual arrangement on ranking.*

*It is proposed to take effect on 1 July 2022.*



# VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

## SELECTED IMPORTANT CASE LAW

---

### **Doručování prostřednictvím emailu**

Ústavní soud postavil svým rozhodnutím ze dne 7. 9. 2021 sp. zn. Pl. ÚS-st. 53/21 najisto dosavadní rozpory v judikatuře týkající se posuzování otázky včasnosti podání soudu učiněného prostřednictvím e-mailu. Včasnost podání soudu učiněného prostřednictvím e-mailu je třeba posuzovat podle okamžiku dojití podání do elektronické podatelny soudu, nikoliv podle okamžiku, kdy je podatelem odesláno. Vzhledem ke skutečnosti, že stát nenese odpovědnost za fungování soukromoprávních provozovatelů e-mailových serverů, nemůže být podání učiněné prostřednictvím e-mailu spojováno se stejnými účinky jako „privilegované“ způsoby podání například poštou a datovou schránkou, kteréžto jsou garantovány zákonem. Z tohoto důvodu se za okamžik, kdy je podání formou e-mailu řádně učiněno, považuje okamžik, kdy se e-mailová zpráva dostane do dispozice soudu nehledě na technických problémech provozovatele e-mailového serveru a jiných okolnostech, za které stát neodpovídá.

### ***Delivery via email***

*In its decision of 7 September 2021, the Constitutional Court put to rest the existing contradictions in the case law concerning the assessment of the timeliness of court filings made by e-mail. The timeliness of a court filing made by e-mail should be assessed according to the moment the filing reaches the court's electronic filing room, not according to the moment when it is sent by the filer. In view of the fact that the State is not responsible for the functioning of private e-mail operators, a submission made by e-mail cannot be associated with the same effects as the 'privileged' methods of submission, for example, by post and data box, which are guaranteed by law. For this reason, the moment when a submission by e-mail is duly made is the moment when the e-mail message reaches the court, notwithstanding technical problems of the e-mail server operator and other circumstances for which the State is not responsible.*

# VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

## SELECTED IMPORTANT CASE LAW

---

### Pracovní úraz a náhrada

V projednávaném případě zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při pracovní cestě spočívající v dopravní nehodě. Zaměstnanec nejprve nárok na bolestné uplatnil u pojišťovny zaměstnavatele z titulu odpovědnosti provozovatele vozidla. Tato pojišťovna nicméně úraz vyhodnotila jako pracovní, a tedy dokázala zaměstnance na pojištění zaměstnavatele z titulu zákonného pojištění odpovědnosti za nemoci z povolání a pracovní úrazy. Takto se mu dostalo nižšího plnění, než by mu bylo poskytnuto z pojištění odpovědnosti provozovatele vozidla. Tedy dle úpravy zákoníku práce mu vznikl nižší nárok, než by mu vznikl z titulu občanského zákoníku.

S tímto zaměstnanec nesouhlasil a obrátil se na obecné soudy. Ty ale souhlasily s postupem pojišťoven, a proto se zaměstnanec obrátil na Ústavní soud. Ústavní soud shledal, že dualita odškodňování ztížení společenského uplatnění je neústavní, jelikož je takto aprobována možnost poskytnutí výrazně nižšího odškodnění fyzické osobě – zaměstnanci, která utrpěla pracovní úraz (tedy podle zákoníku práce), oproti odškodnění u ostatních fyzických osob (tedy podle občanského zákoníku). A to zejména za situace, pokud jsou jejich pro věc rozhodné poměry obdobné a společenské uplatnění je zasaženo srovnatelně.

Ústavní soud tedy uzavřel, že pokud zaměstnanec, který v důsledku pracovního úrazu utrpěl ztížení společenského uplatnění, prokáže, že by mu podle obecné úpravy občanského zákoníku náleželo vyšší odškodnění, je soud povinen postupovat podle občanského zákoníku.

Nález Ústavního soudu sice nezapříčinil změnu legislativy týkající se pracovních úrazů, nicméně lze očekávat, že pokud by zaměstnanci v případě specifického pracovního úrazu (typicky dopravní nehoda) náleželo dle občanského zákoníku vyšší odškodné, bude se jej zaměstnanec domáhat.

### Work accident and compensation

*In the present case, the employee sustained a work-related injury during a work trip involving a traffic accident. The employee first filed a claim for pain and suffering benefits with his employer's liability insurance company. However, that insurer assessed the injury as work-related and therefore proved the employee's claim under the employer's statutory liability insurance for occupational diseases and injuries. As a result, he received a lower benefit than he would have received under the vehicle operator's liability insurance. Thus, he received a lower claim under the Labour Code than he would have received under the Civil Code.*

# VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

## SELECTED IMPORTANT CASE LAW

---

*The employee disagreed and took the matter to the ordinary courts. However, the courts agreed with the insurance company's approach and the employee turned to the Constitutional Court. The Constitutional Court found that the duality of compensation for social disadvantage was unconstitutional, as it allowed for the possibility of providing significantly lower compensation to a natural person - an employee who had suffered a work-related injury (i.e. under the Labour Code) than to other natural persons (so under the Civil Code). This is particularly the case where their circumstances are similar and their social position is similarly affected.*

*The Constitutional Court therefore concluded that if an employee who has suffered a social disadvantage as a result of a work injury proves that he or she would be entitled to higher compensation under the general provisions of the Civil Code, the court is obliged to proceed in accordance with the Civil Code.*

*Although the Constitutional Court's ruling did not cause a change in legislation regarding work-related injuries, it can be expected that if an employee is entitled to higher compensation under the Civil Code in the event of a specific work-related injury (typically a traffic accident), the employee will claim it.*

# VYBRANÁ DŮLEŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

## SELECTED IMPORTANT CASE LAW

---

### **Rozhodnutí NS k výlučné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnancem**

Předchozí občanský zákoník 40/1964 Sb. přímou odpovědnost zaměstnance nebo jiného pomocníka výslovně vylučoval. Nicméně vzhledem k tomu, že nový občanský zákoník 89/2012 Sb. v ust. § 2914 již takovou odpovědnost výslovně nevylučuje, musel se Nejvyšší soud ve svém nedávném rozsudku sp. zn. 25 Cdo 1029/2021 vypořádat s otázkou, zda může být podle současné právní úpravy odpovědnost z činnosti zaměstnavatele rozšířena také na zaměstnance. Nejvyšší soud tedy musel vyjasnit výklad současné právní úpravy a zodpovědět, zda může poškozený žalovat na náhradu škody konkrétního zaměstnance, který mu škodu způsobil při plnění svých pracovních úkolů nebo zda může žalovat pouze jeho zaměstnavatele.

Nejvyšší soud tuto otázku i s ohledem na pracovněprávní předpisy posoudil tak, že za újmu způsobenou zaměstnancem odpovídá výlučně zaměstnavatel, jako by ji způsobil on sám, byť se tak stalo osobní činností zaměstnance, kterého k tomu použil. Podle Nejvyššího soudu je však výlučná odpovědnost zaměstnavatele dána pouze za předpokladu, že zaměstnanec při škodní události nevybočil z rámce své pracovní činnosti a pokynů zaměstnavatele.

### ***The decision of the Supreme Court on the exclusive liability of the employer for damage caused by the employee***

*The previous Civil Code 40/1964 Coll. expressly excluded the direct liability of an employee or other assistant. However, since the new Civil Code 89/2012 Coll. no longer expressly excludes such liability in section 2914, the Supreme Court had to deal with the question of whether, under the current legislation, the employer's liability can also be extended to employees which it addressed in its recent judgment in Case No. 25 Cdo 1029/2021. Therefore, the Supreme Court had to clarify the interpretation of the current legislation and answer whether the injured party can sue for compensation for the specific employee who caused the damage to him in the performance of his work tasks or whether he can sue only his employer.*

*The Supreme Court has also considered this question in the light of the employment legislation, holding that the employer is solely liable for the damage caused by the employee, as if it had been caused by the employer himself, even though it was caused by the personal action of the employee whom he used. However, according to the Supreme Court, the employer's exclusive liability is only applicable if the employee did not deviate from his work activities and the employer's instructions during the event.*

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

IČO / ID NO: 042 75 705

[www.forlex.cz](http://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