



**První číslo News Alfery v roce 2008 přináší aktualitu, které přinesla novela zákoníku práce, která je účinná od 1. ledna 2008, dále Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 týkající se stížnosti proti novému zákoníku práce a v neposlední řadě Novela obchodního zákoníku účinná od 1. března 2008. Mimo rámec jsme připravili přehled legislativy týkající se subvencí českého státu v oblasti obnovitelných energií.**

## **(1) Novela zákoníku práce**

Dne 01.01.2008 vstoupil v účinnost zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tento zákon představuje již čtvrtou novelizaci nového zákoníku práce. Novela nepřináší žádné zásadní koncepční změny, spíše některé instituty zpřesňuje. Je známa pod názvem „technická“ novela. Níže shrnujeme některé nejvýznamnější změny:

- V rámci institutu zkušební doby bylo provedeno zpřesnění okamžiku počátku zkušební doby tak, aby bylo zřejmé, že zkušební doba začíná již ode dne vzniku pracovního poměru. Je tím odstraněna úprava, podle které zkušební doba začala běžet až dnem následujícím po vzniku pracovního poměru. Dále se výslovně stanoví, že o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje.
- Při vyplácení odstupného dle § 67 zákoníku práce měl zaměstnavatel od 01.01.2007 povinnost v případě rozvázání pracovního poměru pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání vyplatit odstupné ve výši 12ti násobku průměrného měsíčního výdělku, a to i tehdy, kdy za pracovní úraz nebo nemoc z povolání neodpovídal. Nyní nově v případě, že se zaměstnavatel své odpovědnosti zproští, není povinen odstupné vyplatit. Dále byla jednoznačně stanovena výše odstupného poskytovaného zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr dle § 56 zákoníku práce. Změna se dotkla rovněž povinnosti vrácení odstupného. Dle novely zákoníku práce není zaměstnanec odstupné povinen vracet, bude-li pro téhož zaměstnavatele po skončení pracovního poměru pracovat na základě dohody o provedení práce.
- V oblasti právní úpravy pracovní doby bylo změněno omezení délky pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let. Původně nesměla délka směny těchto zaměstnanců v jednotlivých dnech překročit 6 hodin a délka stanovené týdenní pracovní doby při více pracovních vztazích (dle § 3 věty druhé zákoníku práce) ve svém souhrnu 30 hodin týdně. Nově nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.
- Došlo k odstranění podmínky o naplnění týdenní pracovní doby při pružné pracovní době v rámci rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Sjednocují se také podmínky pro rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a v obou případech se stanoví maximální čtyřtýdenní vyrovnávací období pro naplnění průměrné týdenní pracovní doby. Dalšími změnami jsou např. vypuštění požadavku předchozího souhlasu jednotlivých zaměstnanců se zavedením konta pracovní doby, možnost změn rozvržení pracovní doby v případě konta pracovní doby v jeho průběhu, možnost rozdělení přestávky v práci na jídlo a oddech do více částí tak, aby alespoň jedna část této přestávky činila nejméně 15 minut, možnosti kompenzace odpočinku zaměstnanců v zemědělství a při sezónních pracích v zemědělství.
- Vítanou změnou je opětovné zavedení možnosti sjednat se zaměstnanci mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas za podmínek stanovených zákoníkem práce. Tato možnost se však týká pouze vedoucích zaměstnanců.
- Ve mzdové oblasti dále došlo k zakotvení přednosti poskytování mzdy za noční práci, za práci v sobotu a v neděli v kolektivní smlouvě před úpravou, kterou obsahuje zákoník práce. Dochází rovněž k novému vymezení okruhu případů, kdy je zaměstnavatel povinen při převedení na jinou práci poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku.
- aplikační zpřesnění v oblasti náhrad dle § 369 a násl. zákoníku práce a některá terminologická zpřesnění (např. závodní preventivní péče).



## **(2) Zákoník práce a Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008**

V návaznosti na kritiku nového zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb. v platném znění, účinný od 01.01.2007) vyhověl Ústavní soud ČR dne 12.03.2008 návrhu skupiny poslanců a skupiny senátorů na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, a to zčásti. Ústavní soud ČR zrušil, resp. pozměnil 11 ustanovení z 30 napadených ustanovení zákoníku práce. Tyto změny vstoupí v účinnost dnem zveřejnění nálezů Ústavního soudu ČR ve Sbírce zákonů ČR.

Změny se týkají zejména postavení odborových organizací a jejich pravomocí (dochází k jejich omezení) a dále vzájemného vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku, hranic smluvní volnosti. Předkládáme výčet nejvýznamnějších změn:

- změny v možnosti odchýlení se od zákoníku práce při úpravě práv a povinností v pracovněprávních vztazích
- zrušení principu delegace zákoníku práce vůči občanskému zákoníku
- zrušení možnosti odstoupení od smlouvy dle občanského zákoníku (zrušení odkazu v § 18 zákoníku práce na § 48, § 49 zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník v platném znění)
- odstranění absolutní neplatnosti pro právní úkony, které byly vyňaty z relativní neplatnosti (právní úkony směřující ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr)
- V oblasti procesu sjednávání kolektivních smluv byl akcentován princip rovnosti odborových organizací. V této souvislosti bylo pro případ, že se odborové organizace při uzavírání kolektivní smlouvy nedohodnou, zrušeno oprávnění zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu s nejsilnější odborovou organizací (tj. odborovou organizací s největším počtem členů).
- V oblasti informování a projednávání bylo zrušeno omezení možnosti vzniku a existence rady zaměstnanců u zaměstnavatele. Nově mohou rady zaměstnanců vznikat také u zaměstnavatelů, u nichž působí odborová organizace. Úlohou rad zaměstnanců má být především zajištění práva na informace a projednání. Odborovým organizacím zůstává výlučná kompetence při kolektivním vyjednávání.
- zrušení omezení možnosti zaměstnavatele vydávat vnitřní předpisy při existenci odborové organizace, resp. vázat vydávání vnitřních předpisů na souhlas odborové organizace v kolektivní smlouvě
- zrušení oprávnění odborových organizací kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů (zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a ostatních pracovněprávních předpisů) včetně kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu a dávat zaměstnavatelům závazné pokyny k odstranění zjištěných závad, s výjimkou kontroly nad stavem BOZP (bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) u jednotlivých zaměstnavatelů, která bude odbory i nadále vykonávána a její náklady budou hrazeny státem. V této souvislosti se ruší i povinnost zaměstnavatele umožnit kontrolujícím členům odborové organizace vstup na pracoviště, předávání požadovaných informací a podkladů a součinnosti k výkonu kontroly, jakož i následné podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhu opatření, které předložily odborové organizace vykonávající kontrolu.

Vláda avizovala přípravu „koncepční novely“ zákoníku práce, která by měla vycházet mj. také z tohoto rozhodnutí Ústavního soudu a která by měla směřovat k více liberálnímu a flexibilnějšímu trhu práce v České republice.



### (3) Novela obchodního zákoníku

Od 1. března 2008 je účinná novela (zákon č. 344/2007 Sb.) obchodního zákoníku. Touto novelou byly do českého práva implementovány některé směrnice EU.

K nejdůležitějším změnám patří následující:

#### (a) Obchodní listiny

Pojem obchodních listin je podle § 13a ObchZ chápán v širším smyslu. Doposud musely být povinné údaje (tj. obchodní firma, sídlo, identifikační číslo, zápis do obchodního rejstříku) uváděny na všech objednávkách, obchodních dopisech a fakturách. Nyní se pojem obchodní listina rozšířil i na smlouvy a internetové stránky. To znamená, že podnikatel je povinen uvádět výše uvedené údaje i na smlouvách a internetových stránkách. Tuto povinnost mají všichni podnikatelé, jak právnické, tak i fyzické osoby.

V rámci rozšíření § 13a ObchZ došlo i ke změně ustanovení § 24 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů. Tento paragraf nyní rovněž zahrnuje i povinné údaje na smlouvách a internetových stránkách. Pokud by tyto údaje ve smyslu § 13a ObchZ nebyly uvedeny, hrozí podnikateli pokuta ve výši až 50.000 Kč a zákaz činnosti na jeden rok.

#### (b) Sbíрка listin obchodního rejstříku

Novela insolvenčního zákona č. 182/2006 Sb. má dopad i na znění obchodního zákoníku. V § 38i odst. 1 h) se nyní uvádí, jaké listiny musí být uloženy do obchodního rejstříku v případě insolvenčního řízení:

- usnesení o zahájení insolvenčního řízení
- usnesení o předběžných opatřeních
- rozhodnutí o úpadku nebo jiné rozhodnutí o insolvenčním návrhu
- usnesení o prohlášení konkursu a o schválení konečné zprávy
- usnesení o povolení reorganizace
- usnesení o schválení reorganizačního plánu a jeho změn
- usnesení, jímž se insolvenční řízení končí

Dále byl do § 38i ObchZ nově doplněn odstavec 3, který se týká rozdělení zisku a uvádí, že návrh na rozdělení zisku a jeho konečná podoba anebo na vypořádání ztráty, není-li součástí účetní závěrky, a zpráva o vztazích mezi propojenými osobami, jestliže ovládaná osoba zpracovává výroční zprávu, se ukládají do sbírky listin spolu s účetní závěrkou nebo výroční zprávou.

#### (c) Finanční zajištění

Další změna obchodního zákoníku se týká finančních zajištění, která jsou upravena v § 323a až § 323h ObchZ. Tato ustanovení byla novelizována v souladu se směrnicí 2002/47/ES. § 323a odst. 1 ObchZ uvádí definici institutu finančního zajištění, podle níž se jedná o zástavní právo k finančnímu kolaterálu sjednané kvalifikovanými stranami za účelem zajištění pohledávky finančního charakteru a o převod finančního kolaterálu sjednaný kvalifikovanými stranami za účelem zajištění nebo jiného krytí pohledávky finančního charakteru. Kvalifikované strany jsou blíže definovány v § 323a odst. 3 ObchZ a patří sem mimo jiné např. banky, pojišťovny, obchodníci s cennými papíry, penzijní fondy, Česká národní banka. Tyto subjekty jsou oprávněny ke sjednání zástavního práva nebo převodu



poskytnutých zajištění. Dále § 323d ObchZ nově upravuje finanční zajištění zřízením zástavního práva k peněžním prostředkům. Příjemce finančního zajištění je oprávněn podle sjednaných podmínek nakládat se zastavenými peněžními prostředky. V této souvislosti byl nově formulován i § 323f ObchZ. V tomto paragrafu se stanoví, že se právní účinky finančního zajištění ve formě převodu finančního kolaterálu řídí ujednáním stran bez ohledu na obecnou úpravu zajišťovacího převodu práva, zajišťovacího postoupení pohledávky a zástavního práva.

#### **(4) Podpora výroby elektřiny z obnovitelných zdrojů energie**

V zájmu ochrany klimatu a ochrany životního prostředí se evropské ekonomiky již řadu let snaží umožnit vývoj jiných zdrojů elektrické energie a značně zvýšit podíl obnovitelných zdrojů energie na zásobování elektrickým proudem. V roce 2001 si Evropská unie stanovila cíl, aby do roku 2010 pocházelo 21 % elektrické energie vyrobené v členských státech EU z obnovitelných zdrojů energie. Významný nárůst podílu obnovitelných energií na celkové spotřebě energie zaznamenala v posledních letech i Česká republika.

Podpora výroby elektřiny z obnovitelných zdrojů energie je ze strany jednotlivých členských států EU jakožto společensky žádoucí a k životnímu prostředí šetrná produkce energie podporována různými nástroji. V důsledku nejednotnosti v energetické politice zatím jednotlivé členské země při podpoře fenoménu „šetrné energie“ zavedly několik rozdílných typů podpůrných systémů. Jak vyplývá z platné právní úpravy jde v České republice při výrobě elektřiny z obnovitelných zdrojů energie zejména o tzv. garanci „výkupních cen“ a dále o „zelené bonusy“.

Pokud jde o podporu výroby elektřiny z obnovitelných zdrojů ve formě výkupních cen má provozovatel regionální distribuční soustavy nebo provozovatel přenosové soustavy povinnost vykoupit od výrobce elektřiny z obnovitelných zdrojů veškerý objem vyrobené elektřiny z daného zdroje. Při podpoře formou zelených bonusů si musí naopak výrobce najít sám svého odběratele elektrické energie. Výše uvedené systémy přitom nelze kombinovat a výrobce elektřiny z obnovitelných zdrojů si tak pouze může jednou ročně zvolit jeden z těchto dvou způsobů podpory. Výše výkupních cen i zelených bonusů v Kč/MWh je pro každý druh obnovitelného zdroje stanovena Energetickým regulačním úřadem a zveřejňována v cenovém rozhodnutí Energetického regulačního úřadu (pro rok 2008 je takovým platným rozhodnutím Cenové rozhodnutí ERÚ č. 7/2007).

##### **(a) Systém zelených bonusů**

Zelený bonus představuje příplatek k tržní ceně elektřiny, který může získat výrobce elektřiny z obnovitelných zdrojů elektřiny. V případě, že si výrobce elektřiny z obnovitelných zdrojů zvolí režim podpory výroby elektřiny z obnovitelných zdrojů ve formě zelených bonusů a prodá vlastní elektřinu za tržní cenu jakémukoliv konečnému zákazníkovi či obchodníkovi s elektřinou, má právo inkasovat od provozovatele regionální distribuční společnosti na základě předloženého výkazu zelené bonusy. V režimu zelených bonusů pak může výrobce elektřinu prodat svému odběrateli, kterým může být buď konečný zákazník, nebo obchodník s elektřinou. Tržní cena, za kterou výrobce elektřinu prodá svému odběrateli, je dána dohodou mezi výrobcem a odběratelem, a není tedy stanovena Energetickým regulačním úřadem.

Hlavní výhodou systému zelených bonusů je možnost výrobce přímo ovlivnit výši výnosů za vyrobenou elektřinu, a dosáhnout tak vyššího výnosu než v případě režimu výkupních cen. K tržní ceně elektřiny je výrobcí vyplácen zelený bonus, který je pevně určen Energetickým regulačním úřadem. Nevýhodou systému zelených bonusů je určitá míra nejistoty, neboť výrobce nemá zaručen 100 % odbytu vyrobené elektřiny na trhu, jako tomu je v režimu výkupních cen. Výrobce si musí v režimu zelených bonusů aktivně hledat odběratele elektrické energie.

##### **(b) Systém výkupních cen**

Výkupní ceny elektřiny z obnovitelných zdrojů jsou dle zákona o podpoře využívání obnovitelných zdrojů garantovány po dobu 15 let od uvedení data do provozu. U těchto cen je průběžně zohledňován vývoj indexu cen průmyslových výrobců. Není vyloučeno, že výkupní ceny elektřiny z obnovitelných zdrojů mohou přitom pro nové zdroje meziročně



**ALFERY**  
Audit Tax & Legal Services

# NEWS číslo 1/2008

poklesnout, maximálně však o 5 % ročně. Vzhledem k tomu, že při poklesu výkupních cen musí být pro jednotlivé kategorie obnovitelných zdrojů zachována po dobu 15 let výše výnosů za jednotku elektřiny z těchto obnovitelných zdrojů, lze však konstatovat, že případný pokles výkupních cen je možný pouze u těch kategorií obnovitelných zdrojů, u kterých hrají významnou roli provozní (palivové) náklady. Mezi tyto kategorie obnovitelných zdrojů patří především výroba elektřiny z biomasy a bioplynu, jejichž cena může v průběhu životnosti zařízení významně ovlivnit garantovanou výši výnosů.

Naproti tomu, zelené bonusy jsou oproti výkupním cenám zvýhodněny, neboť v jejich výši je zohledněna i zvýšená míra rizika spojená s možností uplatnění vyrobené elektřiny na trhu. Zelené bonusy pro jednotlivé kategorie taktéž zohledňují výši tržní ceny elektřiny pro jednotlivé typy obnovitelných zdrojů.

Upozornění: Výše uvedené informace mají pouze obecný informativní charakter a nejsou komplexním vyčerpáním zmíněných témat. Jejich účelem je pouze upozornit na nejzávažnější body novelizací a změn. Jakékoliv nároky na odškodnění za kroky podniknuté na základě těchto informací nebudou akceptovány. Použijete-li informace v tomto materiálu obsažené, budete tak činit pouze na vlastní riziko a odpovědnost.

Informace z tohoto materiálu prosím neužívejte jako základ pro konkrétní rozhodnutí a využijte vždy našich profesionálních služeb kvalifikovaných odborníků.