



Legal update

Květen 2024

Weinhold Legal

Obsah

Aktuality v legislativě

Nařízení o umělé inteligenci (AI Act)

Judikatura

Počátek běhu lhůty pro podání žaloby na poskytnutí vysvětlení k záležitostem projednávaným na valné hromadě

Právní fikce o pracovním poměru na dobu neurčitou

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně, konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí.

Bankovníctví, finance a pojišťovnictví:

Daniel Weinhold, Václav Štraser, Ondřej Tejnský

ESG – Firemní udržitelnost:

Tereza Hošková

Fúze a akvizice:

Daniel Weinhold, Václav Štraser

Insolvence a restrukturalizace:

Zbyšek Kordač, Jakub Nedoma

IT, media, telekomunikace:

Martin Lukáš, Jakub Nedoma, Michal Przczek

Nemovitosti:

Pav Younis, Václav Štraser

Ochrana osobních údajů:

Martin Lukáš, Tereza Hošková, Daša Aradská

Pracovní právo:

Eva Procházková, Anna Bartůňková, Daša Aradská, Ondřej Tejnský

Regulatorní záležitosti:

Daniel Weinhold

Správa rodinného majetku:

Milan Polák, Zbyšek Kordač, Michaela Koblasová

Soudní a rozhodčí řízení:

Milan Polák, Zbyšek Kordač, Anna Bartůňková, Michaela Koblasová, Michal Švec

Soutěžní právo / právo EU:

Tomáš Čermák

Start-upy, venture kapitál a kryptoměny:

Pav Younis, Martin Lukáš, Jakub Nedoma, Michal Švec, Ondřej Tejnský

Veřejné zakázky a veřejný prostor:

Martin Lukáš, Tereza Hošková, Monika Švaříčková

Aktuality v legislativě

Nařízení o umělé inteligenci (AI Act)

Znění nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci (dále jen „**Nařízení**“) bylo v dne 13. března 2024 schváleno Evropským parlamentem a příprava dlouho očekávaného Nařízení se nyní blíží do konce. Jedná se o skutečně přelomové nařízení, které bude mít dopad nejen do chodu společností využívajících AI k jejich podnikatelské činnosti, ale rovněž do života nás všech.

Nařízení představuje hlavní součást strategie EU pro jednotný digitální trh. Nařízení bylo postaveno na dokumentu Komise nazývaném bílá kniha AI. Tato bílá kniha nastínila politické možnosti k dosažení dvojího cíle: podporovat zavádění AI a zabývat se riziky spojenými s některými způsoby využívání této technologie. Nařízení má těchto cílů dosáhnout. Nařízení představuje velmi robustní právní systém, které má potenciál mít obrovský globální dopad, jelikož se jedná o jeden z prvních počínů snažící se upravit užívání AI.

Prvořadým cílem Nařízení je zajistit řádné fungování vnitřního trhu stanovením harmonizovaných pravidel, zejména pokud jde o vývoj produktů a služeb využívajících technologie AI nebo poskytovaných jako samostatné systémy AI, jejich uvádění na trh EU a jejich používání. Preambule Nařízení stanoví, že AI je rychle se vyvíjející skupina technologií, které mohou přispět k široké škále hospodářských a společenských přínosů v celém spektru průmyslových odvětví a sociálních aktivit. Nicméně Nařízení přiznává, že v závislosti na okolnostech týkajících se jejího konkrétního uplatňování a využívání vytvářet rizika a působit újmu veřejným zájmům a právům, které jsou chráněny právem Unie.

Ve svých úvodních ustanoveních Nařízení definuje systém AI jako „*software, který je vyvinut pomocí jedné nebo více technik a přístupů uvedených v příloze I, a který může pro danou sadu cílů definovaných člověkem generovat výstupy, jako je například obsah, predikce, doporučení nebo rozhodnutí ovlivňující prostředí, s nimiž komunikují*“. Tyto AI systémy pak řadí do následujících kategorií podle jejich rizika:

- i. **Systémy s nepřijatelným rizikem** – tato kategorie obsahuje AI systémy, které po účinnosti Nařízení bude zakázáno využívat. Jedná se např. o AI manipulující s lidským chováním, AI spočívající v tzv. sociálním skóringu nebo systémy určené pro biometrickou identifikaci osob na dálku „v reálném čase“ na veřejně přístupných místech pro účely prosazování práva;
- ii. **Vysoce rizikové systémy** – AI systémy spadající do této kategorie bude na rozdíl výše zmíněných možné využívat, nicméně pouze po splnění široké řady povinností stanových v Nařízení, např. stanovené požadavků na kvalitu vstupních dat, existenci podrobné technické dokumentace, automatické protokolování kroků v AI, transparentnost AI nebo lidský dohled nad AI. Mezi vysoce rizikové AI systémy patří podle přílohy III Nařízení např. systémy AI určené k použití jako bezpečnostní komponenty řízení a provozu silniční dopravy a dodávek vody, plynu, topení a elektřiny nebo systémy AI určené k použití za účelem hodnocení studentů vzdělávacích institucí nebo institucí odborné přípravy a hodnocení účastníků zkoušek, které jsou běžně vyžadovány pro přijetí ke studiu ve vzdělávacích institucích;



Legal update

Květen 2024

Weinhold Legal

- iii. **Systémy s nízkým nebo minimálním rizikem** – AI systémy spadající do této skupiny budou hodnoceny jako nízké rizikové a budou se na ně vztahovat pouze některé povinnosti stanovené v Nařízení, jako třeba povinnost transparentnosti, kdy i tyto systémy budou muset uživatelům oznámit, že jejich data právě zpracovává AI, jako v případě tzv. chatbotů;
- iv. **Systémy nespádající pod Nařízení** – jak vyplývá z názvu této zbytkové kategorie, jedná se AI, které vůbec nespádá pod úpravu Nařízení, a tudíž se na ní povinnost stanovené v Nařízení vůbec neuplatní.

Nařízení zároveň počítá se stanovením účinných, přiměřených a odrazujících sankcí za porušení povinností Nařízení. Nařízení stanoví určitý korektiv, podle kterého se mají zohlednit zájmy malých poskytovatelů a začínajících podniků a jejich ekonomická životaschopnost.

Závěrem je potřeba podotknout, že Nařízení se bude vztahovat kromě členských států EU i na výrobce usazené mimo EU, pokud budou výrobci technologií, jenž se dodávají do EU. Dopady Nařízení jsou již nyní přirovnávány následkům obecného nařízení o ochraně údajů (GDPR), nicméně jak skutečně zasáhne do každodenních životů a obchodní vztahů si budeme muset do její účinnosti.

Judikatura

Počátek běhu lhůty pro podání žaloby na poskytnutí vysvětlení k záležitostí projednávaným na valné hromadě

(rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. února 2024, sp. zn. 27 Cdo 1535/2023)

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. února 2024, sp. zn. 27 Cdo 1535/2023, se týkal situace, kdy akcionář podal před konáním valné hromady žádost o vysvětlení jednoho z bodů valné hromady. Na valné hromadě konající se 31. května 2019 (dále jen „**Valná hromada**“) však představenstvo společnosti akcionáři vysvětlení neposkytlo a ani o jeho žádosti na vysvětlení nijak nerozhodlo. Namísto toho předseda představenstva uložil představenstvu, aby do 12. června 2019 podalo stanovisko k žádosti o vysvětlení, načež Valnou hromadu opustil, čímž se Valná hromada stala neusnášenischopnou a musela být svolána náhradní valná hromada.

Na náhradní valné hromadě konané dne 11. července 2019 (dále jen „**Náhradní valná hromada**“) akcionář – ke stejnému bodu pořadu jednání jako na první valné hromadě – opětovně uplatnil právo na vysvětlení totožných záležitostí. Představenstvo společnosti a předseda její dozorčí rady na náhradní valné hromadě odmítli vysvětlení poskytnout. V návaznosti na to akcionář dne 8. srpna 2019 podal k soudu žalobu na poskytnutí vysvětlení k záležitostí projednávaným na valné hromadě (dále jen „**Žaloba**“).

Meritem předmětného řízení bylo, zda akcionář Žalobu podal včas ve smyslu ust. § 360 odst. 3 zákona č. 90/2012 Sb.,

o obchodních korporacích (dále jen „**ZOK**“), podle kterého soud rozhodne o žalobě akcionáře k poskytnutí vysvětlení, avšak pouze v případech, že toto právo uplatněno u soudu do 1 měsíce od konání valné hromady, na které bylo odmítnuto poskytnutí vysvětlení, případně od odmítnutí nebo neposkytnutí informace ve lhůtě podle ust. § 358 odst. 1 ZOK, přičemž k později uplatněnému právu soud nepřihlíží.

Soud prvního stupně souhlasil s názorem akcionářem, že Žaloba byla podána včas, nicméně na základě odvolání podaného společností odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně zrušil a konstatoval, že Žaloba měla být dle ust. § 360 odst. 3 ZOK podána do 1 měsíce od konání Valné hromady, což nebyla. Akcionář se proti rozhodnutí odvolacího soudu rozhodl bránit dovoláním k Nejvyššímu soudu ČR.

Nejvyšší soud ČR nakonec přisvědčil akcionáři, že Žaloba byla podána ve lhůtě, jelikož **lhůta dle ust. § 360 odst. 3 ZOK začne běžet až od konání valné hromady, na které měla být žádost akcionáře projednána**, což je v tomto případě vzhledem ke ztrátě usnášenischopnosti Valné hromady až Náhradní valná hromada. Nejvyšší soud ČR judikoval:

„Hovoří-li zákon o valné hromadě, na které bylo odmítnuto poskytnutí vysvětlení (příp. o valné hromadě v § 358 odst. 1 z. o. k.), rozumí tím valnou hromadu, na níž byla záležitost, ohledně které bylo vysvětlení požadováno, projednána. Před projednáním této záležitosti totiž nelze postavit najisto, že společnost informaci neposkytne. Na řečeném nic nemění ani případ, kdy (jako tomu bylo v projednávané věci) představenstvo společnosti odmítne vysvětlení poskytnout ještě před konáním valné hromady. Až do hlasování o záležitosti, ohledně které bylo vysvětlení požadováno, totiž může představenstvo svůj názor změnit a požadované vysvětlení poskytnout. Prekluzivní lhůta pro podání žaloby podle § 360 odst. 3 z. o. k. proto nemůže nikdy začít běžet před konáním valné hromady, na níž byla záležitost, ohledně níž bylo vysvětlení požadováno, projednána.

... Odvolací soud však přehlédl (nebo implicitně shledal bezvýznamným), že záležitost, ohledně níž bylo vysvětlení požadováno, nebyla na první valné hromadě v důsledku ztráty její usnášenischopnosti projednána. Byla projednána až na náhradní valné hromadě, a lhůta pro podání žaloby podle § 360 odst. 3 z. o. k. proto nemohla začít běžet dříve než ode dne konání náhradní valné hromady (11. 7. 2019). Ať už začala běžet v kterémkoliv z okamžiků vypočtených v § 360 odst. 3 z. o. k., lhůta pro podání žaloby v projednávané věci nemohla uplynout dříve, než za měsíc ode dne konání náhradní valné hromady (11. 8. 2019).“

Právní fikce o pracovním poměru na dobu neurčitou

(rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. února 2024, sp. zn. 21 Cdo 637/2023)

V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. února 2024, sp. zn. 21 Cdo 637/2023, Nejvyšší soud ČR řešil pracovněprávní spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.



Legal update

Květen 2024

Weinhold Legal

Mezi stranami byla dříve uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou, která byla celkem čtyřikrát prodloužena (dohodami ze dne 28. února 2013, 30. června 2015, 17. května 2017 a 30. června 2018), a to až do dne 31. května 2020. Dne 19. prosince 2020 uzavřely strany další dohodu o změně pracovní smlouvy (dále jen „Dohoda“), která obsahovala ujednání o zapojení zaměstnance do projektu identifikovaného v Dohodě od 1. ledna 2020 do 31. prosince 2022. Zaměstnanec měl za to, že to Dohodou došlo k prodloužení jeho pracovního poměru na dobu neurčitou. Zaměstnanci bylo však následně doručeno oznámení ze strany zaměstnavatele, že dne 31. května 2020 vyprší doba sjednaná v dohodě o prodloužení pracovní smlouvy, přičemž zaměstnavatel s dalším prodloužováním pracovního poměru nepočítá. Zaměstnanec s tímto nesouhlasil a po dalším vyjednávání uzavřely strany dne 3. června 2020 jinou pracovní smlouvu na částečný úvazek.

Zaměstnanec se obrátil na soud, aby určil, že (původní) pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem stále trvá, protože byl Dohodou prodloužen na neurčito a zároveň se *in eventum* v petitu žaloby domáhal určení toho, že jelikož byl pracovní poměr opakovaně prodloužován, mělo při uzavření dohody o prodloužení pracovního poměru ze dne 17. května 2017 dojít k porušení ust. § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), podle kterého lze pracovní poměr na dobu určitou prodloužit pouze dvakrát, kdy se mělo současně aktivovat ust. § 39 odst. 5 ZP a pracovní poměr měl být prodloužen na dobu neurčitou.

Se závěry zaměstnance soud prvního stupně nesouhlasil a jeho žalobu zamítl. Ani odvolací soud nedal zaměstnanci za pravdu a rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil. Zaměstnanec se proto rozhodl bránit dovoláním k Nejvyššímu soudu ČR, který potvrdil předchozí rozhodnutí a konstatoval, že dovolání zaměstnance nebylo opodstatněné.

Nejvyšší soud ČR se v odůvodnění rozsudku ze dne 27. února 2024, sp. zn. 21 Cdo 637/2023, vyjádřil k tvrzení zaměstnance, že došlo k prodloužení pracovního vztahu na dobu neurčitou dle ust. § 39 odst. 5 ZP. Nejvyšší soud ČR pronesl, že aby mohlo dojít k prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou dle ust. § 39 odst. 5 ZP, musí být naplněny dvě podmínky:

- i. musí dojít k trvání pracovního poměru v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 ZP a současně
- ii. musí zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projevit svou vůli pracovat u zaměstnavatele na dobu neurčitou.

Účinky ust. § 39 odst. 5 ZP tak nenastávají automaticky, ale zaměstnanec se jich musí dovolávat, a to ještě před uplynutím sjednané doby pracovního poměru. Za splnění podmínek pak nastává právní fikce, že byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou. Pokud byly tyto podmínky splněny, může se zaměstnanec dovolávat ochrany u příslušného soudu, který pak vydá deklaratorní rozhodnutí s tím, že okamžik, ke kterému právní fikce nastala, se neurčuje podle právní moci tohoto rozhodnutí, nýbrž podle toho, kdy byly splněny podmínky právní fikce, tedy porušení podmínek pro sjednání (prodloužení) pracovního poměru na dobu určitou a včas doručené oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání.

Pokud zaměstnanec svou vůli výše popsaným způsobem neprojeví, končí pracovní poměr uplynutím sjednané doby i v případě, že došlo k porušení ust. § 39 odst. 2 až 4 ZP. Nejvyšší soud ČR dále konstatoval, že ani skutečnost, zda a jakou smlouvu strany uzavřely po dni, k němuž měla nastat právní fikce o pracovním poměru na dobu neurčitou, je pro posouzení žaloby podle § 39 odst. 5 ZP nerozhodná.

© 2024 Weinhold Legal
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovolujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážet jiný než námi uváděný výklad.

Své připomínky laskavě zasílejte na e-mailovou adresu: Jan.Smital@weinholdlegal.com, anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení. Odhlášení publikací na office@weinholdlegal.com.