



GLATZOVA & Co.

Legal News

Červenec 2017

Vážení klienti a obchodní přátelé,

v letním čísle našich Legal News najdete obvyklý výběr z českých i slovenských novinek z oblasti soudní i zákonodárné.

Od 1. 7. vstoupila v účinnost komplexní novela insolvenčního zákona. O změnách, které přináší pro dlužníky, si můžete přečíst na straně 7.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4733/2015 připustil v některých případech vstup zaměstnance na pracoviště po požití alkoholu. Jaké důsledky z toho plynou pro zaměstnavatele, si můžete přečíst na straně 14.

V neposlední řadě Vám přináší novinky z kanceláře – návrat čerstvého advokáta i souhrn článků, které jsme napsali, a jednu letní právní akademie na téma GDPR.

Mějte krásné léto a v září na shledanou.

Jindřich Král

STR. 2-4
NOVINKY ČR

STR. 5-6
NOVINKY SR

STR. 7-18
RADY, TIPY, TRIKY

STR. 19-20
ZE ŽIVOTA KANCELÁŘE

Aktuality z české legislativy a soudní praxe

01 - Novela insolvenčního zákona

S účinností od 1. července 2017 byla jako zákon č. 64/2017 Sb. publikována novela insolvenčního zákona, jejíž hlavním cílem je důsledná ochrana práv účastníků insolvenčního řízení. Vedle toho má novela dále posílit dohledové pravomoci ministerstva nad insolvenčními správci, snížit administrativní zátěž insolvenčních soudů či regulovat komerční subjekty způsobilé negativně ovlivnit konkrétní insolvenční řízení. K detailům odkazujeme na naše příspěvky v tomto i v minulém newsletteru.

V souvislosti s touto novelou je zároveň projednáván návrh vyhlášky o formulářích elektronických podání v insolvenčním řízení, jehož účelem je stanovit náležitosti a formát některých podání v insolvenčním řízení, přičemž předpokládá vytvoření elektronických formulářů příslušných podání uveřejněných na internetových stránkách Ministerstva spravedlnosti.

02 - Harmonizace předpisů o podnikání na kapitálových trzích

Poslanecká sněmovna 26. dubna 2017 schválila a k projednání do Senátu předala novelu zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, v platném znění. Novela obsahuje převážně změny, jimiž se sleduje implementace směrnice MiFID II, nařízení MiFIR, nařízení MAR a směrnice CSMAD. Navrhovaný právní rámec má přispět k vyšší efektivitě a transparentnosti podnikání na

úseku finančního trhu. V reakci na technický pokrok v této oblasti se zavádí nová obchodní platforma v podobě organizovaného obchodního systému a reguluje se vysokofrekvenční obchodování. Úpravou informačních povinností uložených regulovaným subjektům a pravidel jednání se zákazníky se zvyšuje ochrana investorů. Nová opatření dále harmonizují a zpřísňují správní trestání. Obecná účinnost předpisu je plánována na 3. ledna 2018.

03 - Nová úprava distribuce pojištění a zajištění

V dubnu letošního roku proběhlo připomínkové řízení k návrhu zákona o distribuci pojištění a zajištění a doprovodnému změnovému zákonu. Předkládaný návrh zákona se zaměřuje na sjednocení regulatorních principů a ochrany spotřebitele napříč finančním trhem, zajištění stejné úrovně ochrany spotřebitele pro různé způsoby distribuce pojištění, posílení důrazu na srozumitelnost a srovnatelnost informací o finančních produktech (zejména pak informací o nákladech životního pojištění) a zvýšení nároků na profesionalitu osob působících v daném odvětví. Návrh zákona transponuje směrnici EU č. 2016/97 o distribuci pojištění. Nový zákon má zcela nahradit stávající zákon č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí. Účinnost předpisu je plánována na 28. února 2018.

04 - Velká novela stavebního zákona

Poslanecká sněmovna 5. dubna 2017 schválila zásadní novelu stavebního zákona. Celkovým cílem novely je zjednodušení a zrychlení správních řízení spojených s vydáním územního rozhodnutí a stavebního povolení. Zároveň se znovuzavádí kolaudační rozhodnutí a ruší se institut kolaudačního oznámení. Zavádí se také nová úprava společného územního a stavebního řízení, která povede ke společnému povolení, která by následně měla být společně mnohem rychlejší než řízení samostatná. Dále se např. zkracuje lhůta pro podání návrhu na přezkum nebo zrušení opatření obecné povahy ze tří let na jeden rok od jeho účinnosti. Přijatý zákon by měl nabýt účinnosti uplynutím půl roku od jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů.

05 - Zneužití platební karty zaměstnavatele ve prospěch třetí osoby

Závažnost prohřešku zaměstnance a důvody pro možnosti výpovědi či okamžitého zrušení při zneužívání firemních finančních prostředků pro soukromé účely posuzoval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3034/2016 ze dne 25. ledna 2017.

V daném případě zaměstnanec bez vědomí a souhlasu zaměstnavatele použil kreditní kartu, která mu byla zaměstnavatelem svěřena pro úhradu nákladů spojených s výkonem jeho práce pro zaměstnavatele, k úhradě účtu v restauraci za třetí osobu. Dle Nejvyššího soudu takovým jednáním zaměstnanec zaviněně porušil jednu ze základních povinností zaměstnance - řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. Dle soudu jde o přímý útok na majetek zaměstnavatele, při kterém není ani tak rozhodující výše způsobené škody, ale vzájemná důvěra ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance. Zaměstnavatel je proto v takovém případě, zpravidla bez ohledu na výši škody, oprávněn

okamžitě zrušit pracovní poměr s takovým zaměstnancem.

06 - Otcovská dovolená

Senát schválil novelu zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění, zavádějící novou dávku otcovské poporodní péče ze systému nemocenského pojištění (tzv. „otcovská“), která má posílit vazby mezi dítětem a jeho oběma rodiči. Nárok bude mít nejen pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem, ale i pojištěnec, který pečuje o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Nástup na otcovskou musí nastat v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Podpůrčí doba u otcovské bude činit 1 týden. Výše otcovské za kalendářní den bude činit 70 % denního vyměřovacího základu. Zákon nabude účinnosti devátým měsícem od jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů.

07 - Škoda způsobená zaměstnanci na odloženém dopravním prostředku

Zda zaměstnavatel nese odpovědnost za škodu, případně ztrátu automobilu, kterým se zaměstnanec dopravuje do zaměstnání a zda se v případě takového vozu jedná o věc obvykle do zaměstnání nošenou, určoval Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2345/2015 ze dne 23. ledna 2017.

Soud stanovil, že automobil (ani žádný jiný dopravní prostředek) není věcí obvykle nošenou do zaměstnání, v důsledku čehož zaměstnavatel odpovídá za škodu na takovém vozidle (či jakémkoliv jiném dopravním prostředku) pouze do výše 10.000,- Kč, ledaže škodu způsobí jiný zaměstnanec.

Soud posuzoval i míru zabezpečení parkoviště, aby zjistil, zda jde o zvláštní úschovu dopravního prostředku u zaměstnavatele, když v takovém případě by zaměstnavatel za škodu či ztrátu odpovídal bez omezení. Soud konstatoval, že za zvláštní úschovu

lze považovat zaparkování na hlídaném parkovišti, které k tomu účelu zaměstnavatel zřídil. Takovým však není parkoviště v areálu zaměstnavatele, které je pouze v dohledu vrátnice nebo hlídače, aniž by zaměstnavatel vrátnému uložil hlídat přesně určená parkovací místa. Obdobně nestačí ani možnost uložení klíčku od vozu v trezoru nebo zamknuté schránce.

08 - Uplatnění námitky promlčení v rozporu s dobrými mravy

Je obecně přijímaným závěrem, že námitka promlčení nemůže být uplatněna dlužníkem vůči věřiteli v rozporu dobrými mravy. K možným zvláštním výjimkám z tohoto pravidla se vyjádřil Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 25 Cdo 4223/2016 ze dne 20. prosince 2016. Soud v tomto rozsudku stanovuje, že i námitka promlčení může být zcela výjimečně podána v rozporu s dobrými mravy, a to pokud celková situace, v níž byla námitka promlčení uplatněného nároku vznesena, se vzhledem ke všem konkrétním okolnostem jeví jako zneužití institutu promlčení na úkor toho, kdo svůj nárok u soudu uplatnil opožděně, a nemusí přitom jít jen o aktivní jednání zabraňující včasnému podání žaloby.

09 - Určitost ujednání o smluvní pokutě

V rozhodnutí sp. zn. 23 Cdo 3196/2016 ze dne 25. ledna 2017 se Nejvyšší soud přelomově vyjádřil k určitosti ujednání o smluvní pokutě. Soud sjednotil svou dosavadní rozdílnou judikaturu a ustanovil, že je zcela platné a dostatečně určité takové smluvní ujednání o smluvní pokutě, které zajišťuje splnění všech povinností vyplývajících z konkrétní smlouvy.

10 - Spolupůsobení věřitele ke splnění peněžitého závazku

Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 29 Cdo 2873/2015 ze dne 21. prosince 2016 zkoumal,

nakolik je dlužník odpovědný za prodlení s plněním v případě, že mu věřitel neposkytne potřebnou součinnost.

Soud jednoznačně konstatoval, že věřitelovu potřebnou součinnost představuje povinnost sdělit číslo účtu u peněžního ústavu, na který má být platba poukázána. Nicméně dlužník je povinen k tomuto sdělení věřitele vyzvat, a teprve tehdy, nereaguje-li věřitel na jeho výzvu, dostává se do prodlení, jež vylučuje prodlení dlužníka. Jestliže dlužník věřitele o sdělení údajů potřebných k provedení platby nepožádá, ačkoliv tak učinit může, nelze dovodit, že by věřitel nutně spolupůsobení neposkytl.

11 - Tolerance alkoholu na pracovišti

Otázku zda a nakolik je zaměstnanec ovlivněn alkoholem na pracovišti, posuzoval Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4733/2015 ze dne 19. prosince 2016.

Nejvyšší soud poměrně překvapivě určil, že je nutné vždy posuzovat konkrétní okolnosti daného případu a také úroveň alkoholu v krvi. V rozhodnutí soud stanovil, že stav, kdy zaměstnanec ve smyslu zákoníku práce vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, která má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance, přičemž tato hranice může u některých profesí nastupovat až od hranice 0,5 promile.

Skutečnost, že zaměstnanec na pracoviště má v krvi přítomen alkohol tudíž automaticky neznamená, že je možné dát zaměstnanci výpověď pro závažné porušení pracovní kázně.

Michael Mráček

koncipient

michael.mracek@glatzova.com

Novinky zo slovenskej legislatívy a súdnej praxe

01 - Zákoník práce - obmedzenia predaja cez sviatky

1. júna 2017 vstúpila do účinnosti diskutovaná novela Zákoníka práce zakazujúca tzv. maloobchodný predaj počas vybraných štátnych a náboženských sviatkov. Ich počet sa preto zo súčasných 3,5 dňa zvýši až na 15,5 dňa ročne. Maloobchodný predaj bude obmedzený počas 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, Veľkonočnú nedeľu, Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra. Výnimku budú mať len vybrané prevádzky, ako napr. čerpacie stanice, vybrané nevyhnutné činnosti, ako napr. inventúrne práce, resp. vybraný tovar v určené dni, čo znamená, že počas 8. mája a 1. septembra bude povolený predaj kvetov, a 1. novembra bude možné okrem kvetov kúpiť aj výzdobu hrobového miesta.

Pri praktickom uplatňovaní tejto novinky považujeme za podstatné upozorniť, že sa jedná len o zákaz vo vzťahu k priamemu predaju tovaru spotrebiteľovi, teda prácu vo fabrikách / výrobe táto novinka neovplyvní, a súčasne sa netýka ani podnikateľov - živnostníkov, ktorí nemajú postavenie zamestnancov. Títo môžu aj naďalej osobne vykonávať maloobchodný predaj v uvedené dni.

02 - Novinky pri zamestnávaní cudzincov v SR

V reakcii na znižujúcu sa krivku nezamestnanosti nadobudla 1. mája 2017 účinnosť novela zákona o pobyte cudzincov, ktorá zjemňuje pomerne prísnu a ťažkopádnu úpravu zamestnávania cudzincov na území SR. Ponovom bude zamestnávanie pri sezónnych prácach možné v dvoch režimoch, pričom na zamestnávanie do 90 dní bude postačovať len povolenie na zamestnanie a až pri predĺžení na maximálnu dobu 180 dní bude potrebné povolenie na prechodný pobyt.

V rámci vnútropodnikových presunov, ktoré sú pomerne bežné najmä v medzinárodných spoločnostiach, sa taktiež zjednoduší proces zamestnávania, pričom bude platiť, že pokiaľ má cudzinec udelený prechodný pobyt a platný doklad o pobyte z niektorého z členských štátov EÚ, nebude nutné žiadať o udelenie povolenia na prechodný pobyt v SR.

Pri budúcich strategických zamestnancoch, či iných zamestnancoch, ktorí budú vystupovať v rámci inovatívnych projektov, sa skráti aj lehota na posúdenie žiadosti o prechodný pobyt zo strany cudzineckej polície z 90 dní na 30 dní.

Predĺži sa aj lehota cudzinca na nájdenie si nového zamestnania pokiaľ zamestnanie v SR stratí a pritom má prechodný pobyt udelený na účel zamestnania. Táto bude namiesto súčasných 30 dní predĺžená na 60 dní.

03 - Aktivácia elektronických schránok pre zahraničných štatutárov

Do pozornosti dávame aj novinku v oblasti elektronických schránok pre podnikateľov, ktoré by podľa aktuálnych informácií mali byť automaticky aktivované 1. júla 2017. Jedným z najčastejších praktických problémov v tejto oblasti bola totiž skutočnosť, že podnikatelia so zahraničnými štatutármi nemali možnosť získať občiansky preukaz, resp. nemali záujem o ohlásenie trvalého či prechodného pobytu cudzinca, ktorý by ich taktiež oprávňoval k obdržaniu obdobného čipového preukazu, na ktorý bolo výhradne viazané prihlásenie do elektronickej schránky. Zahraniční štatutári preto boli pri pristupovaní do e-schránok odkázaní len na splnomocnenie svojich zamestnancov, resp. tretích strán.

Riešením uvedeného problému je v súčasnosti tzv. alternatívny autentifikátor, ktorý predstavuje osobitný čipový doklad zahraničného štatutára, prostredníctvom ktorého môže sám priamo vstúpiť do svojej e-schránky. Alternatívny autentifikátor vydáva cudzinecká polícia po predložení identifikačného dokladu a výpisu z obchodného registra, a to bezplatne.

Miroslav Ondáš

koncipient

miroslav.ondas@glatzova.com

Ještě pár slov ke změnám v insolvenčním právu

Jak už bylo mnohokrát zmiňováno, od 1. července letošního roku vstoupí v účinnost komplexní novela insolvenčního zákona, vyhlášená pod číslem 64/2017 Sb. Novela se v různé intenzitě dotýká v zásadě všech subjektů insolvenčního řízení. O některých ze změn významných pro věřitele jsme informovali v minulém čísle newsletteru. Tentokrát se zaměříme na další z důležitých změn dotýkajících se významně samotných dlužníků.

Negativní domněnka úpadku

Do insolvenčního zákona zavádí novela významnou novinku v podobě negativní domněnky úpadku. Ta spočívá v zavedení nového institutu tzv. mezery krytí, díky níž budou moci korporátní dlužníci odvrátit ve vymezených případech svůj úpadek. Na základě mezery krytí se podnikatel ubrání věřitelskému insolvenčnímu návrhu, když prokáže, že jeho splatné závazky nepřevyšují disponibilní zdroje o více než 10 procent, anebo že tato mezera krytí ve vymezeném výhledu pod uvedenou hranici klesne.

Zcela nově se tak prosazuje snaha pohlížet na posuzování úpadkového stavu ve formě platební neschopnosti optikou skutečné aktuální, popřípadě budoucí lepší likvidity podnikatelského subjektu. Na jedné straně by tak měla být eliminována možnost prodlužovat neoprávněnou dispozici dlužníků s majetkovou podstatou předkládáním nerelevantních argumentů oddalujících rozhodnutí insolvenčního soudu o úpadku, na druhé straně by tato změna měla také, vedle jiných nástrojů, které zmiňujeme dále, přispět k rychlé a účinné obraně proti neoprávněným insolvenčním návrhům.

Omezení šikanózních návrhů

Intenzivnější ochrana před podáváním tzv. šikanózních insolvenčních návrhů, je bezesporu jedním z cílů novely. Šikanózní návrhy se „osvědčily“ jako účinný nástroj konkurenčního boje nejen v soutěži o zakázky. V případě podání takového návrhu u nepříslušného soudu mohlo trvat i několik měsíců, než byla věc vypořádána.

Nově tak bude moci bezdůvodný návrh odmítnout kterýkoliv soud. Navíc v případech, kdy bude mít soud pochybnosti o důvodnosti podaného návrhu, bude moci rozhodnout o jeho nezveřejnění v insolvenčním rejstříku. Tím v zásadě ochrání dlužníka před reputačními důsledky spojenými nevyhnutelně se zveřejněním jakéhokoli neopodstatněného návrhu.

Citelně se také zvyšuje pokuta za podání zneužívajícího návrhu, a to z 50 tisíc na 500 tisíc korun. Soud v případě jejího uložení bude přihlížet zejména k okolnostem podání insolvenčního návrhu, následkům jeho podání a jejich závažnosti, jakož i k jednání insolvenčního navrhovatele ve vztahu ke způsobeným škodlivým následkům.

Konec insolvenční turistiky

Další ze změn, které novela přináší, se týká takzvané insolvenční nebo úpadkové turistiky. Jde o situaci, kdy dlužník změní své sídlo krátce před zahájením insolvenčního řízení a přesune se do příslušnosti jiného soudu za účelem ztížení výkonu práv věřitelů či dosažení příznivějšího posuzování věci. Určujícím bude proto napříště místo, kde měl dlužník své



sídlo v období šesti měsíců před zahájením insolvenčního řízení. Ke změně sídla, ke které dojde v této lhůtě se nebude přihlížet.

Na závěr: změny v evropské úpravě

A jako poznámka na závěr: Blíží se také účinnost nového evropského nařízení o insolvenčním řízení upravujícího přeshraniční úpadky v EU. Nové nařízení přinese několik zásadních změn, včetně zásadní koncepční změny evropské úpravy směrem k sanačním způsobům řešení úpadku korporací (reorganizace) oproti likvidačním (konkurz).

Erika Novotná

advokátka

erika.novotna@glatzova.com

Může e-shop vystavit zákazníkovi **elektronickou** **účtenku** podle zákona o EET?

Od loňského roku se v rámci tzv. elektronické evidence tržeb (EET) dotýká řady podnikatelů povinnost evidovat každou přijatou tržbu a vystavit účtenku zákazníkovi. Zákon umožňuje vystavení účtenky též v elektronické (digitální) podobě, avšak pouze v některých případech a za splnění specifických podmínek.



- Od prosince 2016 byla v České republice „naostro“ spuštěna tzv. elektronická evidence tržeb („EET“). V rámci EET jsou podnikatelé v ubytovacích a stravovacích službách, velkoobchodníci a maloobchodníci a postupně další kategorie podnikatelů povinni podle zákona č. 112/2016 Sb., o evidenci tržeb („ZEET“), evidovat každou přijatou tržbu a vystavit účtenku zákazníkovi. Vzhledem k tomu, že řada podnikatelů podniká způsobem, při kterém nedochází k fyzickému setkání mezi podnikatelem a zákazníkem – to se týká především e-shopů – vzniká v souvislosti s EET otázka, zda lze zákazníkovi vystavit účtenku i jiným způsobem než jejím klasickým vytištěním a předáním. Jinými slovy – lze podle ZEET vystavit zákazníkovi elektronickou účtenku?

- ZEET neupravuje nijak formát ani způsob předání účtenky zákazníkovi, a ta tedy může mít i elektronickou podobu a může být zákazníkovi vystavena i jinak než vtištěním a předáním. V každém případě však bude stále nutné, aby zákazník měl možnost s vystavenou účtenkou disponovat, a zároveň aby taková účtenka obsahovala veškeré údaje podle ZEET (zejména tzv. fiskální identifikační kód, DIČ podnikatele, označení pokladního zařízení a celková částka tržby).
- Podle Finanční správy však vystavení elektronické účtenky musí vždy předcházet souhlas zákazníka, nebo alespoň srozumění zákazníka, s takovýmto postupem.
Takovýto souhlas může být podle doporučení Finanční správy u e-shopů typicky obsažen ve všeobecných obchodních podmínkách. Finanční správa tímto výkladem vylučuje možnost vystavení elektronické účtenky v případech, kdy s ním zákazník nesouhlasí. Na druhou stranu nabízí poměrně snadný recept, jak povinnost splnit. Za porušení povinnosti vystavit účtenku v souladu se ZEET přitom příslušný orgán může podnikateli uložit pokutu až do 500.000 Kč.
- Podle ZEET je podnikatel provozující e-shop nepochybně oprávněn vystavit zákazníkovi účtenku v elektronické podobě. Konkrétní elektronická forma účtenky není zákonem stanovena, a tak při splnění podmínky, že zákazník musí mít možnost s účtenkou volně disponovat, se nabízí např. forma e-mailu



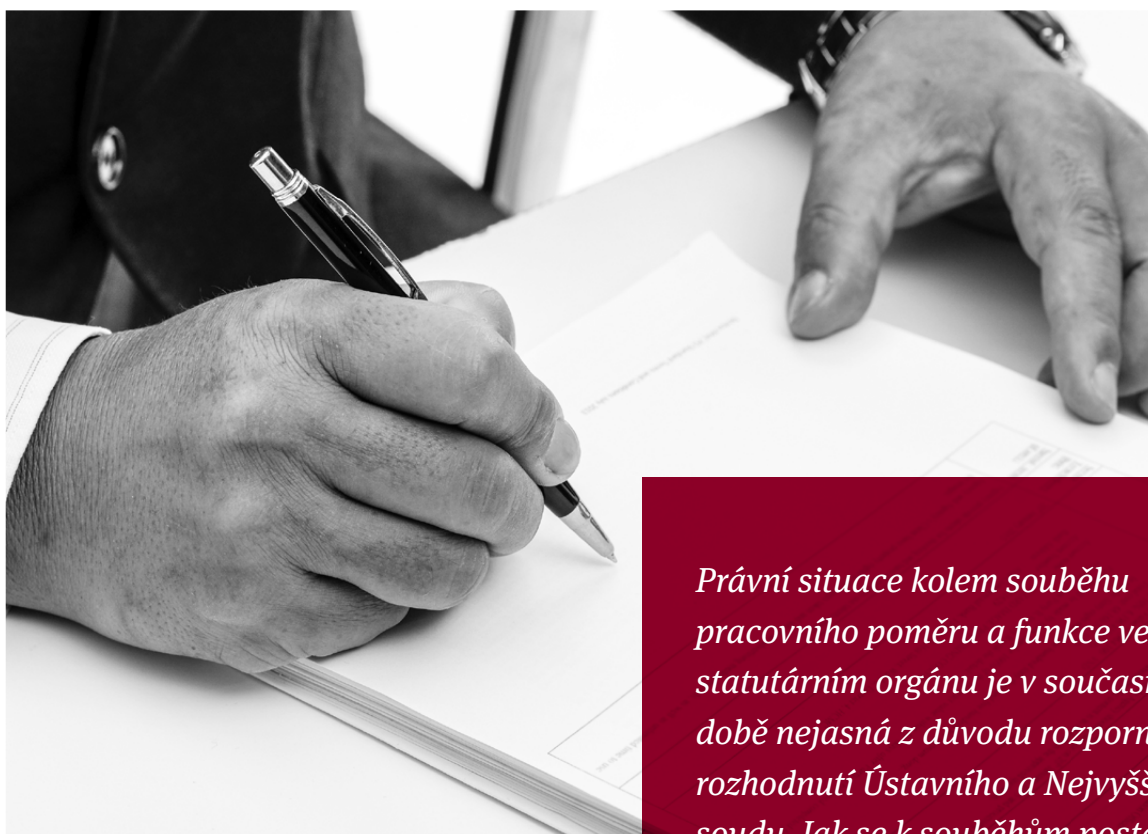
s příloženou účtenkou či uložení účtenky na cloudovém serveru a poskytnutí konkrétního hypertextového odkazu zákazníkovi. Je však nutné dbát na to, že Finanční správa vyžaduje před vystavením elektronické účtenky souhlas zákazníka. Ten lze v případě e-shopů spolehlivě zajistit jeho vhodným zařazením do všeobecných obchodních podmínek, anebo ještě lépe do samostatného opt-in okna, jejichž odsouhlasení je vždy předpokladem sjednání online transakce mezi podnikatelem a zákazníkem. Vzhledem k vyšší potenciální pokuty za porušení ZEET a poměrně restriktivnímu výkladu ZEET ze strany Finanční správy lze jen doporučit, aby provozovatelé e-shopů své všeobecné obchodní podmínky těmto požadavkům náležitě přizpůsobili.

Filip Murár

koncipient

filip.murar@glatzova.com

Souběhy funkcí – staronová nejistota



Právní situace kolem souběhu pracovního poměru a funkce ve statutárním orgánu je v současné době nejasná z důvodu rozporných rozhodnutí Ústavního a Nejvyššího soudu. Jak se k souběhům postavit v době nejistoty?

Nejvyšší soud zastával ve své judikatuře jednoznačný názor, že souběh pracovního poměru a funkce ve statutárním orgánu obchodní společnosti není od 1. 1. 2014 obecně možný. Odůvodnil to zejména tím, že statutárnímu orgánu výhradně náleží tzv. obchodní vedení společnosti. Tuto činnost pak nelze vykonávat v pracovním poměru a nelze vykonávat jednu činnost v rámci dvou právních vztahů. Soudní praxe obecně nebránila tomu, aby jiné činnosti, které nespádají do výkonu činnosti statutárního orgánu, vykonávaly fyzické osoby pro společnost v pracovním poměru. Šlo většinou o technické či odborné pozice.

Zlom způsobilo rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/2015 ze dne 13. 9. 2016, ve kterém Ústavní soud uvedl, že považuje odůvodnění soudního zákazu souběhu funkcí ze strany obecných soudů za nedostatečné. Vzhledem k tomu, že souběhy nejsou výslovně zakázané zákonem, musí dle Ústavního soudu obecné soudy oprávněnost tohoto zákazu přesvědčivě vyargumentovat. Podnikateli je však toto rozhodnutí vnímáno jako umožnění souběhů, což nemusí být přesné.

Na rozhodnutí Ústavního soudu reagoval Nejvyšší soud rozhodnutím sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 ze dne 19. ledna 2017, ve kterém potvrdil svou dosavadní judikaturu a snažil se vypořádat s připomínkami Ústavního soudu. Toto rozhodnutí však bylo napadeno ústavní stížností, jeho závěry tak bude opět přezkoumávat Ústavní soud. Navíc zatím není jasné, zda ostatní senáty Nejvyššího soudu zaujmou stejný postoj jako 21. senát nebo se přikloní k opačnému názoru.

Do doby, než Nejvyšší a Ústavní soud dosáhnou shody v otázce souběhů, jsou souběhy i nadále riskantní. Doporučujeme proto sjednávat pracovní poměr pouze pro pozice, jejichž náplň se nepřekrývá s činností statutárního orgánu – technické a odborné pozice, jako např. lékař, IT specialista a podobně.

V praxi je však navzdory měnící se legislativě i soudní praxi po soubězích stále silná poptávka. Jak tedy zachovat výhody pracovního poměru pro jednatele či člena představenstva? Řešením je inkorporace benefitů vyplývajících ze zákoníku práce přímo do smlouvy o výkonu funkce. Toto řešení výslovně umožňuje i stávající judikatura.

Ve smlouvě o výkonu funkce tak lze sjednat např.:

- Dovolenu, náhradu mzdy při překážkách v práci, odstupné při ukončení funkce.
- Komerční úrazové pojištění hrazené společností – toto pojištění může nahradit chybějící zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání.
- Komerční pojištění odpovědnosti za výkon funkce hrazené společností – tento benefit částečně zmírňuje větší rozsah odpovědnosti jednatele či člena představenstva ve srovnání s omezenou odpovědností zaměstnance.
- Ochranu při ukončení funkce – finanční kompenzaci nebo povinnost společnosti nabídnout pracovní pozici po ukončení funkce v orgánu společnosti.

Smlouvu o výkonu funkce Vám rádi ušijeme na míru.

Jindřich Fuka

advokát

jindrich.fuka@glatzova.com

Matej Mihálik

koncipient

matej.mihalik@glatzova.com

Škodu vzniklou při dopravní nehodě představuje i **snížení tržní hodnoty vozidla**

Na konci dubna vydal Ústavní soud nález, který byl následně hojně citován i v médiích, protože by měl zásadním způsobem zasáhnout do dlouhá léta zažitě praxe pojišťoven, výrobců a prodejců automobilů, i do běžného života jednotlivců a korporací tím, že by náhrada škody v případě poškození vozu měla zohlednit i ztrátu hodnoty vozidla navzdory řádnému provedení opravy.

S ústavní stížností se na soud v daném případě obrátila společnost, jejíž automobil byl poškozen při dopravní nehodě. Ačkoliv pojišťovna uhradila náklady na opravu a náhradní díly, domáhala se společnost před obecnými soudy také náhrady rozdílu mezi tržní hodnotou vozu před a po nehodě. Argumentovala tím, že v důsledku dopravní nehody vždy dochází nevratně ke snížení tržní hodnoty vozidla oproti totožnému vozidlu nebouranému, přičemž na toto snížení hodnoty nemá vliv uvedení vozidla zpět do perfektního technického stavu jeho řádnou opravou. Doposud rozšířenou praxí českých obecných soudů přitom bylo, že až na výjimky náhradu takového rozdílu nepřiznávaly.

Ústavní soud však v novém nálezu vyjádřil odchylný názor, když došel uzavřel, že takováto náhrada rozdílu v tržní hodnotě vozidla poškozenému náleží a pojišťovna je povinna k jejímu proplacení. Podle Ústavního soudu je totiž účelem institutu odpovědnosti za škodu vytvoření stavu, který existoval před vznikem škody. Újma tedy není představována pouze vynaložením nákladů na opravu vozidla (věci), ale zároveň musí reflektovat, jak soud výslovně uvádí, i „sociální a ekonomickou realitu“. Pokud tak v důsledku nehody dochází ke snížení ekonomické hodnoty vozidla (věci),

která není závislá pouze na jeho technickém či funkčním stavu, nýbrž i na užitku, který může vozidlo svému vlastníku (například při prodeji nebo nájmu) přinést, a tento užitek je v důsledku havárie vždy snížen, pak podle Ústavního soudu musí být zákonitě nahrazen i rozdíl mezi tržní hodnotou vozidla před a po nehodě.

Jak víme z praxe, může být cesta od tohoto nálezu Ústavního soudu k ustálení rozhodovací praxe obecných soudů výrazně delší a podstatně méně přímočará, než jakého dojmů by mohl nabýt čtenář médií, která o tomto nálezu informovala. Přesto je nutné do budoucna počítat i s možností náhrady tohoto druhu škody, která byla doposud v České republice prakticky vyloučena. Šíře možných dopadů a důsledků případné postupné změny rozhodovací praxe se pak může velmi různit v závislosti na tom, z jakého úhlu a z jaké pozice na vznik škody nazíráme.

Na dopady této změny se s Vámi rádi připravíme.

Jindřich Jelínek
counsel
jindrich.jelinek@glatzova.com

Michael Mráček
koncipient
michael.mracek@glatzova.com

Pozitivní dechová zkouška u zaměstnance



Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4733/2015 fakticky uznal přípustnost vstupu zaměstnance na pracoviště po požívání alkoholu. Jaké důsledky z toho plynou pro zaměstnavatele?

Alkohol v krvi vs. ovlivnění alkoholem

- Podle závěru Nejvyššího soudu je rozdíl v tom, zda je u zaměstnance zjištěna přítomnost alkoholu v krvi a zda je zaměstnanec pod vlivem alkoholu. Samotná přítomnost alkoholu v krvi tedy neznamená, že zaměstnanec je pod vlivem alkoholu.
- Zaměstnanec je pod vlivem alkoholu až v případě, že hladina alkoholu v krvi překoná určitou hranici.

„Přípustná“ hladina

- Objem alkoholu v krvi od v množství 0,31 do 0,49 g/l svědčí o skutečnosti, že osoba sice alkohol požíla, avšak je jím prakticky neovlivněna.
- Objem alkoholu v krvi od v množství 0,2 do 0,3 g/l není významný z hlediska silničního provozu.
- Objem alkoholu v krvi od v množství do 0,2 g/l není průkazný (jedná se o tzv. fyziologickou hladinu, která se může u člověka vyskytnout i v důsledku běžných biologických procesů).

Měření hladiny

- Dechová zkouška je pouze orientační. Za spolehlivě zjištěnou hodnotu se považuje pouze hodnota zjištěná z krevního vzorku.

Porušení pracovních povinností a intenzita tohoto porušení

- Podle zákoníku práce platí zákaz požívání alkoholu v pracovní době a zákaz vstupu na pracoviště pod vlivem alkoholu.
- Porušení výše uvedených zákazů je porušením povinností vyplývajících z právního předpisu. Závažné porušení takové povinnosti je výpovědním důvodem.
- Nejvyšší soud konstatoval, že vstup na pracoviště s hladinou alkoholu v krvi nižší, než hladinou při které je člověk alkoholem ovlivněn, může rovněž být porušením povinností vyplývajících z právního předpisu, nikoliv však závažným porušením takové povinnosti a tedy nikoliv výpovědním důvodem. Opakované méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů však výpovědním důvodem už je.

Závěry pro zaměstnavatele

- Vstoupí-li na pracoviště zaměstnanec, u něhož je zjištěn alkohol v krvi v objemu 0,5 g/l a vyšší, jedná se o závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, za což mu může být pracovní poměr jednostranně ukončen.
- Vyplývá-li skutečnost, že zaměstnanec je pod vlivem alkoholu pouze z orientační dechové zkoušky, nelze takovou skutečnost považovat za spolehlivě zjištěnou a ovlivnění alkoholem je případně potřebné prokázat i jiným způsobem.
- Vstoupí-li na pracoviště zaměstnanec, u něhož je zjištěn alkohol v krvi v objemu od 0,2 do 0,49 g/l, jedná se o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů. Pokud se takové porušení opakuje, může být zaměstnanci dána výpověď z pracovního poměru.

Matej Auxt

koncipient

matej.auxt@glatzova.com



Návrat z materskej dovolenky ako dôvod výpovede?

Rozhodne nie!

Situácia, s ktorou sa stretávame pravidelne: žena sa vráti po x rokoch z materskej dovolenky a u zamestnávateľa buď náhle prebehne reorganizácia, pri ktorej sa ruší jej pracovná pozícia alebo sa uzatvorí dohoda o skončení pracovného pomeru, pretože na jej mieste je iný zamestnanec, ktorý pracuje kvalitne, klienti sú na neho zvyknutí, je vžitý s firmou a orientuje sa v aktuálnej problematike. Automaticky dochádza k sporu, v ktorom má každý svoju pravdu a rozumné argumenty. Na ktorej strane je však právo?

Pozadie prípadu

Zamestnankyňa v roku 2001, so súhlasom zamestnávateľa, odišla na materskú dovolenku. Pri dvoch deťoch sa jej materská dovolenka predĺžila do januára 2008, kedy sa vrátila do práce. Hneď nato sa uskutočnila reorganizácia pre krátenie rozpočtu a miesto zamestnankyne bolo zrušené. Pri oznamovaní výpovede však zamestnávateľ uviedol, že príčinou výpovede je aj fakt, že sa práve vrátila z materskej dovolenky a má dve malé deti, pri ktorých by bola stále doma. Zamestnávateľ sa ďalej vyjadril,

že jej nemôže ponúknuť žiadne iné vhodné miesto. O mesiac nato prijal zamestnávateľ dve dôchodkyne, ktoré vykonávali práce prepustenej zamestnankyne.

Výsledok na domácom súde

Zamestnankyňa podala na zamestnávateľa žalobu z dôvodu diskriminácie na základe pohlavia a rodu. Podľa názoru okresného súdu nepredložila dostatočné dôkazy o diskriminácii, a preto nebol dôvod, aby sa podľa antidiskriminačnej legislatívy prenieslo dôkazné

bremeno na zamestnávateľa. Všetky opravné prostriedky voči tomuto rozhodnutiu boli vyššími súdmi zamietnuté a zamestnankyňa po piatich rokoch neuspela ani na Ústavnom súde.

K.O. slovenskému súdnictvu od OSN

Zamestnankyňa sa však rozhodla podať sťažnosť na Výbor pre odstránenie diskriminácie žien pri OSN, ktorý po ďalších troch rokoch došiel k záveru, že konanie zamestnávateľa bolo diskriminačné. Oficiálny dôvod na jej prepustenie,

ktorým bolo krátenie rozpočtu, považoval za nepravdivý, keďže zamestnávateľ prijal na plnenie jej povinností dve iné osoby. Výbor ďalej konštatoval, že slovenské súdy nesprávne aplikovali ustanovenia antidiskriminačnej legislatívy umožňujúce prenesenie dôkazného bremena na zamestnávateľa, pretože zo všetkých okolností prípadu je viac než možné dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Výbor zároveň Slovensku odporučil, aby zamestnankyni poskytol náhradu straty príjmu, nemajetkovú ujmu a aby zabezpečil riadnu implementáciu antidiskriminačného zákona do súdnej praxe.

Ponaučenie

Podľa Zákonníka práce stále platí, že ženám, ako aj mužom, sa musia zabezpečiť také podmienky, ktoré im umožňujú starostlivosť o deti a zamestnávateľ je povinný ich po návrate z rodičovskej dovolenky zaradiť na pôvodnú alebo obdobnú prácu. Aktuálne prebiehajú viaceré spory s podobným pozadím, kde čakáme na prelomový rozsudok, ktorý budeme môcť citovať v našich vyjadreniach k žalobám, ktoré budú ďalej nasledovať. Je preto dôležité, aby zamestnávateľia predchádzali vzniku takýchto citlivých situácií. Do úvahy prichádza aktívne zapájanie matky na materskej

dovolenke do voľnočasových aktivít spoločnosti, pozývanie na školenia a informovanie o zmenách a novinách v spoločnosti. Po pracovnej stránke môže zamestnávateľ zvážiť ponuku kratšieho pracovného úväzku pre zamestnankyňu, home office, alebo zavedenie benefitov vo forme príspevku na jasle alebo materskú škôlku. Ak sa však zamestnávateľ rozhodne ísť cestou ukončenia pracovného pomeru zrušením pracovného miesta, reorganizácia pracoviska musí byť dobre odôvodnená a v konečnom dôsledku aj naplnená. Akékoľvek zmeny na oko sa neoplatí riskovať.

Danica Valentová

advokátka

danica.valentova@glatzova.com

Podobu pracoviska určuje zamestnávateľ

Jednou z tém, ktorá v poslednej dobe rezonovala v spoločnosti, bolo často dezinterpretované rozhodnutie Súdneho dvora EÚ.

Zamestnávateľ zakázal moslimke nosiť na pracovisku burku, keďže to vyplývalo z jeho interných predpisov neutrality vzťahujúcich sa na zamestnancov všetkých vyznaní. Za opakované nedodržiavanie vnútorného predpisu dostala zamestnankyňa výpoveď. Sudcovia nedávno rozhodli, že žena nebola diskriminovaná a takéto obmedzenia nie sú v rozpore s právom. Spomínaný zákaz nosenia buriek môže byť nepriamo diskriminačný, aj keď o priamu diskrimináciu sa podľa Súdneho dvora nejedná. Zamestnávateľ je limitovaný v tom, čo môže svojím zamestnancom zakázať.

Čo je možné na pracovisku zakázať:

- Typicky možno stanoviť, aké oblečenie je na pracovisku nevhodné, čiže stanoviť dresscode. Výnimka sa týka pracovísk, kde je nutné dodržiavať hygienické predpisy a BOZP, kedy bude musieť zamestnanec zo zákona nosiť bezpečnostnú prilbu, prípadne potravinársku sieťku.
- Zamestnávateľ môže regulovať aj to, čo zamestnanec v práci robí. Základným pravidlom je, že zamestnanec musí počas pracovnej doby vykonávať pracovné úlohy.
- Obmedziť je možné aj predmety, ktoré zamestnanec môže na pracovisko doniesť. Najčastejšie sa takto zakazujú zbrane a zvieratá, ale nie je neobvyklé obmedziť aj vlastné počítače/pamäťové karty, najmä pokiaľ zamestnávateľ prísne chráni svoje citlivé dáta.

Akým spôsobom možno obmedzenia zaviesť a aké sú ich limity:

- Obmedzenia je v zásade možné zaviesť dvoma spôsobmi, a to v pracovnej zmluve a interným predpisom. Pre oba tieto spôsoby platí, že sú limitované právami zamestnancov. Zamestnávateľ by pri zavedení každého obmedzenia či zákazu mal preto skúmať, či zavádzané obmedzenie (I) je v súlade so zákonom, čiže nie je výslovne zákonom vylúčené alebo limitované (napr. monitorovanie zamestnancov má jasne stanovené pravidlá, ktoré je nutné dodržiavať), (II) existuje určitý oprávnený záujem, kvôli ktorému chce obmedzenie zaviesť (ochrana extrémne citlivých údajov) a v neposlednom rade či (III) obmedzenie je primerané zamýšľanému účelu.
- Zamestnávateľ je zároveň povinný oboznámiť zamestnanca s pracovnými podmienkami pred podpisom pracovnej zmluvy, resp. v prípade, že takúto povinnosť zavádza počas trvania pracovného pomeru, je nutné aby s touto zmenou oboznámil všetkých dotknutých zamestnancov a táto zmena platila len do budúcnosti a nie spätne. V prípade, že u zamestnávateľa pôsobia odbory, vyžaduje sa, aby každá zmena pracovného poriadku bola nimi vopred odsúhlasená.
- Obzvlášť je nutné pozorne skúmať, či zavádzané obmedzenia nenarádzajú na zákaz diskriminácie. Mnohé zdánlivo neutrálne obmedzenia, ktoré sú nepriamo cielené na určitú osobu môžu byť skryto diskriminačné.

Veronika Pázmányová

vedúca advokátka / vedúca slovenskej pobočky
veronika.pazmanyova@glatzova.com

Miroslav Ondáš

koncipient
miroslav.ondas@glatzova.com

Co se u nás **událo?**

Matej Mihálik se po úspěšném složení advokátních zkoušek navrátil zpět do kanceláře.

Matej Mihálik se stal členem týmu advokátní kanceláře Glatzová & Co. v roce 2014.

Ve své praxi se zaměřuje zejména na obchodní právo, právo obchodních společností, pracovní právo a právo nemovitostí.



Akce kanceláře

ÚTERÝ 8.8.2017 (PRAHA)

PRÁVNÍ AKADEMIE - IMPLEMENTACE NAŘÍZENÍ O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Mgr. Veronika Pázmányová, Mgr. Marek Bednář

Do účinnosti obecného nařízení EU o ochraně osobních údajů zbývá méně než jeden rok. Toto nařízení bude mít přímou účinnost v celé EU. Právní akademie se zaměří na novinky, které nařízení přináší, a na klíčová doporučení ohledně jejich implementace v ČR i v SR.

Zejména se bude jednat o:

- změny klientské dokumentace;
- změny partnerské dokumentace;
- změny požadavků na IT systémy.

Publikované články

Likvidace škod třetí osoby

Periodikum: epravo.cz

Autor: Jan Flídr

Celý článek: <https://goo.gl/zpTkoN>

„Zpoplatněný“ podnět versus zásada oficiality

Periodikum: epravo.cz

Autor: Tomáš Kessler

Celý článek: <https://goo.gl/YmQPsY>

Pozitivní orientační dechová zkouška a neplatnost výpovědi z pracovního poměru

Periodikum: epravo.cz

Autoři: Matej Auxt

Celý článek: <https://goo.gl/iGuFrZ>

K povinnosti soudu zkoumat v exekučním řízení existenci rozhodčí smlouvy

Periodikum: epravo.cz

Autoři: Petr Kolář

Celý článek: <https://goo.gl/bUZmis>

Elektronická účtenka podle zákona o EET

Periodikum: epravo.cz

Autoři: Filip Murár

Celý článek: <https://goo.gl/v6zyNh>

Global Legal Insights to: Banking Regulation 2017 - Czech Republic

Periodikum: Global Legal Insights

Autor: Libor Němec, Jarmila Tornová

Celý článek: <https://goo.gl/TDHgvC>

Rozsah práva akcionáře na podání vysvětlení

Periodikum: epravo.cz

Autor: Jana Zahránková

Celý článek: <https://goo.gl/GexYxC>

Implementace MiFID 2 už brzy v českém právním řádu

Periodikum: epravo.cz

Autor: Jarmila Tornová

Celý článek: <https://goo.gl/AVzUyK>

Osobné údaje prejdú revolúciou

Periodikum: Hospodárske noviny

Autor: Veronika Pázmányová

Celý článek: <https://goo.gl/JiRH6E>

GLATZOVA & Co.

Betlémský palác, Husova 5, 110 00 Praha 1, Česká republika

tel: +420 224 401 440, fax: +420 224 248 701

e-mail: office@glatzova.com, www.glatzova.com

Hviezdoslavovo námestie 25, 811 02 Bratislava, Slovensko

tel: +421 232 335 333, fax: +421 232 335 330

e-mail: office.sk@glatzova.com, www.glatzova.com/sk