

GLATZOVA & Co.

Legal News

Září 2018

Vážení čtenáři,

konec prázdnin je již za námi a my jsme pro vás ke čtení k začátku podzimu připravili zářijové číslo občasníku Legal News.

Kromě pravidelných aktualit z České i Slovenské republiky na vás čeká článek z pera Vladimíry Glatzové na téma Neplatných pracovních smluv statutárů, na který jsme navázali první částí publikace o tom, jak by se měly správně zpracovávat osobní údaje při náborech zaměstnanců. A jelikož je stále velmi aktuální téma GDPR, můžete se s námi podívat hlouběji do tematiky, jak a koho informovat podle GDPR o tom, že zpracováváte jejich osobní údaje.

A abychom se nezaměřovali jen na osobní údaje, najdete v druhém letošním čísle našeho časopisu i návod, jak na přeshraniční přemístění sídla nebo i článek o veliké letošní novince ze Slovenska, která se týká novely Zákonníka práce, která od 1. 5. 2018 zavedla do platnosti více změn týkajících se zvýšení příplatků zaměstnanců.

Příjemné čtení a krásný začátek podzimu,

Jindřich Král

STR. 2-4
NOVINKY ČR

STR. 5-6
NOVINKY SR

STR. 7-22
RADY, TIPY, TRIKY

STR. 23-25
ZE ŽIVOTA KANCELÁŘE

Aktuality z české legislativy a soudní praxe

01 - Ochrana osobních údajů

Dne 25. května 2018 započala účinnost dlouho očekávaného a obávaného nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů - GDPR.) Nařízení sice přináší do zpracování a nakládání s osobními údaji mnoho novinek, ale zároveň se celkově snaží o narovnání ochrany osobních údajů v EU, zajištění větší bezpečnosti osobních údajů nebo třeba rozšíření práv subjektů těchto údajů.

Ačkoliv je nařízení přímo použitelné a nevyžaduje pro svou aplikaci v Česku vnitrostátní úpravu, je v souvislosti s ním projednáván návrh nového zákona o zpracování osobních údajů. Ten dne 18. dubna 2018 prošel prvním čtením v Poslanecké sněmovně a jeho účelem je blíže adaptovat nařízení na české podmínky a nahradit stávající zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Na přijetí provádě-

cího zákona vyčkává také Úřad pro ochranu osobních údajů. Ten, jakožto orgán dozoru, dle svých aktuálních prohlášení a tiskových zpráv nejen vyčkává s rozsáhlejším šetřením všech zasílaných stížností na přijetí adaptačního předpisu, ale zároveň deklaruje, že se i dle GDPR bude při ukládání pokut za jeho porušení držet zásady přiměřenosti a cílit především na velké zpracovatele a zásadní přešlapy.

02 - Novela zákona o cestovním ruchu

Dne 1. července 2018 nabyl účinnosti zákon č. 111/2018 Sb., který novelizuje zákon č. 159/1999 Sb., o některých podmínkách podnikání v oblasti cestovního ruchu, v platném znění (zákon o cestovním ruchu) a který implementuje příslušnou směrnici EU. V první řadě novela reaguje na aktuální změny a vývoj v oblasti poskytování zájezdů, když přináší modernější a podrobnější definici pojmu zájezd a zavádí pojem „spojené cestovní

služby“ korespondující s praxí sestavování zájezdů samotnými zákazníky dle jejich individuálních potřeb. Další důležitou změnou je rovněž povinnost cestovních kancelářů platit příspěvek do garančního fondu, ze kterého budou spotřebitelům vráceny veškeré platby, které od nich cestovní kancelář obdržela, a to v případě neposkytnutí služby v důsledku platební neschopnosti cestovní kanceláře. Mezi dalšími změnami lze uvést např. rozdělení předmětu koncese „provozování cestovní kanceláře“ na dva samostatné předměty (i) „pořádání zájezdů“ a (ii) „zprostředkování spojených cestovních služeb“.

03 - Podřízení smlouvy mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací zákoníku práce

Zda je možné podřídit vztah člena statutárního orgánu a obchodní korporace zákoníku práce posoudil ve svém rozsudku sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 ze dne 11. dubna 2018 velký senát Nejvyššího soudu. Senát v tomto rozhodnutí dovedl a sjednotil tak judikaturu na tom názoru, že obchodní korporace a člen jejího orgánu mohou pro svůj vztah ujednat režim zákoníku práce. Takové ujednání však z jejich vztahu (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) neučiní vztah pracovněprávní; i nadále půjde o vztah obchodněprávní, který se řídí obchodním zákoníkem (resp. dnes zákonem o obchodních korporacích - ZOK) a dále – v důsledku smluvního ujednání – těmi ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání ustanovení ZOK upravující postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací.

Další informace a bližší podrobnosti o tomto důležitém rozhodnutí a jeho významu se můžete dozvědět v příspěvku zařazeném do rubriky Rady, tipy, triky.

04 - Doporučení ČNB k poskytování retailových úvěrů zajištěných rezidenční nemovitostí

Česká národní banka vydala 12. června 2018 úřední sdělení týkající se Doporučení k řízení rizik spojených s poskytováním retailových úvěrů zajištěných rezidenční nemovitostí. Fakticky doporučení upravuje limity poměru výše úvěru k hodnotě zajištění (ukazatel loan-to-value - LTV) a poměru výše dluhu a dluhové služby k příjmu žadatele (debt-to-income - DTI, resp. debt service-to-income - DSTI). ČNB od 1. října 2018 stanovuje horní hranice pro ukazatel DTI, tj. poměr výše dluhu k ročnímu čistému příjmu žadatele, ve výši 9. Horní limit ukazatele DSTI, tj. podíl splátky dluhu na čistém měsíčním výdělku, je 45 %. ČNB ale dále opatření i zjemňuje, když umožňuje, aby u 5 % úvěrů mohly banky hodnoty DTI a DSTI překročit. Současnou 90% hranici pro výši úvěru k hodnotě zastavené nemovitosti (LTV) ponechává ČNB beze změny. I nadále také platí, že ze všech hypoték, které banky poskytnou, mohou úvěry s LTV mezi 80 a 90 % tvořit nejvýše 15 % portfolia.

05 - Novinky v pojištění

Dne 16. srpna 2018 byl ve Sbírce zákonů publikován nový zákon č. 170/2018 Sb., o distribuci pojištění a zajištění, a související změnový zákon č. 171/2018 Sb., o jejichž projednávání jsme v této sekci již dříve informovali. Zákon představuje transpozici směrnice EU č. 2016/97 ze dne 20. ledna 2016, o distribuci pojištění a zaměřuje se především 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. Zákon nahrazuje zákon č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí, a jeho účinnost je stanovena na 1. prosince 2018.

06 - Boj proti daňovým únikům a podvodům

S účinností dne 5. června 2018 byla ve Sbírce zákonů vydána novela daňového řádu č. 94/2018 Sb. Předmětem novely je řešení aktuálních otázek týkajících se poskytování informací správci daně. Zahrnuje proto jednak transpozici směrnice DAC 5, ale také tematicky navazující revizi stávajícího ustanovení daňového řádu upravujícího poskytování informací ze strany bank a dalších finančních institucí. Cílem směrnice DAC 5 je zlepšení předpokladů daňových orgánů k účinnějšímu boji proti daňovým únikům a podvodům. Konkrétně směrnice (tedy i nový zákon) požaduje zajistit správcům daně přístup k vybraným údajům, které dnes o klientech a obchodních transakcích shromažďují banky a další ekonomické subjekty v rámci boje proti praní špinavých peněz.

07 - Moderace smluvní pokuty a výkon práva na ni v rozporu se zásadami poctivého obchodního styku

Velký senát Nejvyššího soudu se v rozsudku sp. zn. 31 Cdo 927/2016 ze dne 11. dubna 2018 zabýval otázkami, k jakému okamžiku dochází k moderaci nepřiměřené smluvní pokuty, a kdy je na místě konstatovat, že byl výkon práva na smluvní pokutu v rozporu se zásadami poctivého obchodního styku.

Michael Mráček

koncipient

michael.mracek@glatzova.com

V prvním případě se soud odchýlil od své předchozí judikatury, když konstatoval, že k moderaci smluvní pokuty může dojít již s účinkem *ex tunc*, tj. zpětně už k okamžiku sjednání smluvní pokuty, a nikoliv *ex nunc*. V konkrétní situaci totiž žalovaný započítal svoji pohledávku na zaplacení smluvní pokuty vzniklé z prodlení s dodáním díla žalobcem, oproti pohledávce žalobce na zaplacení doplatku ceny díla. Následně argumentoval tím, že obě pohledávky již zanikly a smluvní pokuta tak zpětně nemůže být moderována. Soud nicméně stanovil, že takováto moderace možná je a uvedl, že je-li smluvní pokuta nepřiměřená, nemůže jednostranným zápočtem dojít v rozsahu její nepřiměřené výše k zániku jakékoliv započítávané pohledávky.

Nadto soud rovněž stanovil, že u všech právních institutů (včetně posuzování nepřiměřenosti smluvní pokuty) je nezbytné vždy nejdříve použít k ochraně práv stran konkrétní skutkové podstaty k danému institutu se vztahující, a až následně ochranu pro rozpor se zásadami poctivého obchodního styku nebo dobrými mravy, kteréžto jsou řešením *ultima ratio*.

Novinky zo slovenskej legislatívy a judikatúry

01 - Novela zákona o praní špinavých peňazí konečný užívateľ výhod

Dňa 15. 3. 2018 nadobudla účinnosť novela zákona o ochrane pred legalizáciou príjmov z trestnej činnosti a o ochrane pred financovaním terorizmu, nazývaného aj ako zákon o praní špinavých peňazí. Dôvodom prijatia novely je potreba implementácie Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/849 (ďalej aj ako „IV. AML Smernica“) či neustály technologický pokrok v oblasti prania špinavých peňazí a financovania terorizmu.

V zákone možno nájsť úpravu pojmu konečný užívateľ výhod (ďalej ako „KUV“), ktorý je v súčasnosti spájaný najmä so zákonom o registri partnerov verejného sektora. Novela ukladá podnikateľom, ktorí sú v zmysle zákona povinnými osobami, identifikovať KUV v rámci základnej starostlivosti a prijať primerané opatrenia na overenie jeho identifikácie, a to aj vrátane opatrení na zistenie vlastnickej štruktúry a riadiacej štruktúry klienta. Rozdiel oproti predchádzajúcej úprave je ten, že základná starostlivosť musela identifikáciu KUV zahŕňať len v závislosti od rizika legalizácie príjmov z trestnej činnosti, pričom v súčasnosti základná starostlivosť zahŕňa identifikáciu KUV za akýkoľvek okolností. Pri identifikácii sa klient nesmie spoliehať výlučne na údaje získané z registra právnických osôb, podnikateľov a orgánov verejnej moci.

Novela v súvislosti s KUV upravuje aj evidenčnú povinnosť, teda internú povinnosť každej súkromnej právnickej osoby viesť a aktualizovať identifikačné údaje o KUV v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe a uchovať ich po dobu ďalších piatich rokov od zániku postavenia KUV.

Zároveň od 1. 11. 2018 vznikne novým právnickým osobám (podnikateľom) externá povinnosť zapisovať údaje o KUV aj do obchodného registra. Právnické osoby, ktoré boli založené do 31. 10. 2018 si túto povinnosť budú musieť splniť najneskôr do 31. 12. 2019.

02 - Zákon o kybernetickej bezpečnosti a jej dopad na podnikateľov

Zákon o kybernetickej bezpečnosti je prvou legislatívnu normou, ktorá upravuje kybernetickú bezpečnosť v SR. Účelom zákona je vytvoriť funkčný legislatívny rámec, ktorý zaručí spoločnú bezpečnosť sietí a informačných systémov v rámci SR. Zákon spája isté povinnosti s podnikateľmi pôsobiacimi v určených oblastiach ako je energetika, bankovníctvo, doprava, digitálna infraštruktúra, elektronické komunikácie, finančné trhy, pošta, chemický, farmaceutický a hutnícky priemysel, vodohospodárstvo, služby verejnej správy alebo zdravotníctvo.

Zákon určuje, koho sa zákonné povinnosti dotýkajú, teda kto je poskytovateľom digitálnych služieb (ďalej ako „PDS“) alebo prevádzkovateľom základnej služby (ďalej ako „PZS“), a aké povinnosti týmto subjektom z daného postavenia vyplývajú.

Poskytovateľ digitálnej služby je osoba poskytujúca digitálnu službu, jej ročný obrat prevyšuje 10 miliónov eur a zároveň zamestnáva minimálne 50 zamestnancov. Za prevádzkovateľa základných služieb sa považuje osoba prevádzkujúca službu, ktorá je zaradená v zozname základných služieb vo vyššie vymenovaných oblastiach. Prevádzkovateľ základnej služby a základná služba budú uvedení na základe rozhodnutia Úradu v zozname jednotného informačného systému kybernetickej bezpečnosti.

PZS vznikajú isté povinnosti a to najmä: do šiestich mesiacov odo dňa oznámenia o zaradení do registra PZS prijať a dodržiavať všeobecné bezpečnostné opatrenia, dňom zaradenia do registra o tejto skutočnosti informovať podnik na poskytovanie elektro-

nických komunikačných služieb alebo sietí, bezodkladne hlásiť závažný kybernetický bezpečnostný incident, spolupracovať s úradom a ústredným orgánom pri riešení hláseného kybernetického bezpečnostného incidentu, oznámiť orgánu činnému v trestnom konaní alebo Policajnému zboru skutočnosti, že bol spáchaný trestný čin, ktorého sa kybernetický bezpečnostný incident týka a pri uzatvorení zmluvy s dodávateľom na výkon činností, ktoré priamo súvisia s prevádzkou sietí a informačných systémov pre prevádzkovateľa základnej služby (ďalej len „tretia strana“) uzatvoriť zmluvu o zabezpečení plnenia bezpečnostných opatrení a notifikačných povinností.

S účinnosťou k 15. 6. 2018 vydal Národný bezpečnostný úrad k zákonu o kybernetickej bezpečnosti aj 3 nové vyhlášky, týkajúce sa jednotiek pre riešenie kybernetických bezpečnostných incidentov, identifikačných kritérií pre jednotlivé kategórie závažných kybernetických bezpečnostných incidentov a kritérií základnej služby.

Daniela Hromadová

koncipientka

daniela.hromadova@glatzova.com

Konec neplatných pracovních smluv statutárů



Nejvyšší soud dospěl v dubnu k převratnému rozhodnutí ohledně přípustnosti souběhu pracovněprávního poměru s výkonem funkce člena statutárního orgánu. Jeho velký senát otočil dosavadní judikaturu senátů malých a nově uzavřel, že člen orgánu může platně uzavřít na výkon své funkce pracovní smlouvu. Tento judikát ušetří členům orgánů hodně vrásek.

Řada z nich má totiž odměnu upravenou v manažerské, pracovní smlouvě. A někteří z nich se také setkali s nepříjemným překvapením, když po nich insolvenční správci, věřitelé či sama společnost, poté co se změnili její společníci, vymáhali její vrácení z důvodu neplatnosti pracovní smlouvy.

Tak tomu bylo i v případě řešeném zmíněným judikátem. Žalovaným byl člen představenstva společnosti, která se octla v konkurzu. Jeho odměna vyplývala z pracovní smlouvy na pozici generálního ředitele a insolvenční správce požadoval její vrácení. Odvolával se přitom na dosavadní judikaturu, podle níž není výkon funkce statutárního orgánu způsobilým předmětem práce, neboť nejde o závislou činnost.



Pracovní smlouva uzavřená na výkon činností, které spadají do náplně funkce člena statutárního orgánu, je proto neplatná a nezakládá ani nárok na mzdu.

Nejvyšší soud se od této judikatury odchýlil, veden tendencí respektovat smluvní svobodu stran. Ztotožnil se sice se závěrem, že výkon funkce statutárního orgánu není závislou činností. To však podle něj nebrání členu statutárního orgánu a společnosti, aby si ujednali, že se jejich vztah do určité míry bude řídit zákoníkem práce.

Ale pozor! Neznamená to, že člen orgánu požívá při výkonu funkce ve všech ohledech stejné ochrany jako zaměstnanec. Uzavření pracovní smlouvy mezi jím a společností na činnosti spadající do tohoto výkonu nezaloží pracovní poměr; ten by i nadále mohl vzniknout jen na práci odlišné (například vysoce specializované, typicky programátor, lékař apod.). Jejich vztah se i nadále řídí zákonem o obchodních korporacích a ze zákoníku práce se použijí jen ta ustanovení, která s ním nejsou v rozporu.

Například zodpovědnost členů orgánu je v zákoně o obchodních korporacích upravena kogentně a přísněji než v zákoníku práce a případná ujednání odporující této úpravě by byla neplatná. S tímto závěrem je ovšem třeba souhlasit, jinak by souběžné uzavření pracovní smlouvy bylo jednoduchou cestou, jak obejít zákon a omezit zodpovědnost členů orgánů.

Stejně tak se na člena orgánu nemohou vztahovat ustanovení zákoníku práce, která by ho chránila před okamžitým odvoláním bez výpovědní lhůty. V mnoha jiných ohledech, jako je nárok na dovolenou nebo na odškodnění v případě pracovních úrazů, však již členům orgánů nic nebrání požívat stejných výhod, jako zaměstnanci. Soud tak opět projevuje zdravou tendenci upřednostnit výklad, který nezakládá neplatnost smlouvy, před takovým výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá.

Vladimíra Glatzová

partner

vladimira.glatzova@glatzova.com

Ako a koho informovať podľa GDPR o tom, že spracúvate ich osobné údaje

Nariadenie (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, notoricky známe hlavne pod skratkou „GDPR“, rozširuje od 25. 5. 2018 okruh osôb ktoré je potrebné informovať o spracúvaní ich osobných údajov. Taktiež GDPR kladie dôraz na formu takéhoto informovania a dbá na to aby, bolo zrozumiteľné s ohľadom na osobu adresáta a dopĺňa informácie, ktoré je osobe potrebné poskytnúť.

Slovenské spoločnosti boli doteraz zvyknuté informovať svojich klientov, ktorých údaje boli spracúvané na právnom základe plnenia zmluvy uzavretej s týmto klientom alebo na právnom základe súhlasu klienta. GDPR však jednoznačne opúšťa koncept niektorých výnimiek z informačnej povinnosti a podľa novej úpravy je potrebné informovať fyzické osoby o spracúvaní ich osobných údajov bez ohľadu na právny základ spracúvania.

Ktoré fyzické osoby je potrebné určiť informovať:

- *Osoby, ktorých údaje sa spracúvajú na základe zmluvného vzťahu* – napr. klienti, obchodní partneri, uchádzači o zamestnanie;
- *Osoby, ktorých údaje sa spracúvajú na základe súhlasu* – napr. na účely posielania newsletteru, v niektorých situáciách obrazové záznamy osôb z firemných akcií;
- *Osoby, ktorých údaje sa spracúvajú na základe oprávneného záujmu* – napr. osoby, ktoré sú monitorované kamerovými systémami, ktorých správanie je monitorované v súvislosti s predchádzaním podvodom alebo klientov, ktorí môžu byť oslovení v súvislosti s ďalšími obchodnými ponukami.



O čom je potrebné určiť informovať:

- *Kontaktné údaje prevádzkovateľa a kontaktné údaje zodpovednej osoby* – tzv. Data Protection Officer (DPO), v prípade, že existuje povinnosť túto osobu ustanoviť;
- *Účely spracúvania, právny základ spracúvania* – často môže dochádzať k spracúvaniu rovnakých údajov alebo údajov rovnakej osoby na rôznych právnych základoch, ako napríklad na základe zmluvy (osoba je klient), na základe súhlasu (osoba poskytla súhlas so zasielaním marketingových ponúk), a na základe zákona (ako napríklad zákonná povinnosť uchovávať určité údaje po dobu vyžadovanú predpismi upravujúcimi účtovnú evidenciu, ochranu pred legalizáciou príjmov z trestnej činnosti alebo archivovanie dokumentov);
- *Oprávnené záujmy, ktoré sleduje prevádzkovateľ alebo tretia strana a zároveň upozorniť na právo namietať* – za predpokladu, že je využívaný tento právny základ;

- *Príjemcov osobných údajov* – najčastejšie sprostredkovatelia, ako sú dodávatelia technických riešení, v ktorých dochádza k spracúvaniu údajov;
- *Informáciu o prenose do zahraničia* a či existuje napríklad rozhodnutie Európskej Komisie o primeranosti ochrany (v prípade USA - Privacy Shield);
- *Dobu uchovávania osobných údajov* – údaje musia byť spracúvané výlučne po dobu nevyhnutnú na dosiahnutie účelu spracúvania, v prípade, že je právnym základom zákon. Tento častokrát vyslovene stanovuje konkrétnu dobu spracúvania (predpisy o účtovníctve, predpisy v oblasti zamestnania a zdravotného a sociálneho poistenia);
- *Informáciu o právach dotknutej osoby* – okruh práv, ktoré GDPR čiastočne dopĺňa, predstavujú právo na prístup, opravu, vymazanie (tzv. zabudnutie), obmedzenie spracúvania, namietať voči spracúvaniu a právo na prenosnosť údajov;
- Ak sa jedná o spracúvanie na základe súhlasu, *informáciu o možnosti súhlas kedykoľvek odvolať*;
- *Právo podať sťažnosť dozornému orgánu* – právo podať návrh na začatie konania pred Úradom na ochranu osobných údajov;
- *Či je poskytovanie osobných údajov zákonnou alebo zmluvnou požiadavkou*, ako aj následky neposkytnutia;
- *Či sa využíva automatizované rozhodovanie vrátane profilovania* a význam predpokladaných dôsledkov spracúvania.



Ako informovať:

■ *Oznámenie musí byť stručné, prehľadné, zrozumiteľné a ľahko dostupné* – v okamihu získania údajov, musia byť informácie jasne oddelené od iných napr. zmluvných ustanovení, v prípade elektronického poskytnutia informácie sú vhodné odkazy na navigáciu v texte a prípadne vrstvenie informácií (rozkliknuteľné úrovne).

■ *Musí byť poskytnutá písomne alebo inými prostriedkami, vrátane prípadných elektronických prostriedkov* – písomné v papierovej podobe – optimálne priložené napr. ku zmluve alebo dostupné na nahliadnutie, v elektronickej podobe – formou odkazu na webovú stránku, kde sú informácie dostupné (obvykle v podobe Privacy Policy, Privacy Statement, Data Privacy Notice), prípadne môže byť informácia poskytnutá ústne, avšak odporúča sa, aby takéto poskytnutie bolo preukázateľné.

■ *Ľahká dostupnosť musí byť zabezpečená aj keď nie je možné kompletné informácie poskytnúť pri prvom kontakte* – napríklad v prípade informovania o kamerovom systéme to môže byť nálepka s piktogramom, so základnými informáciami: „Tieto priestory sú monitorované za účelom bezpečnosti. Bližšie informácie o spracúvaní Vašich osobných údajov a Vašich právach nájdete na webovej stránke...“, v prípade reštaurácie na prvej strane jedálneho lístka, pri kamennej predajni pri vstupe do obchodu.

■ *Musí byť použitý jednoduchý a jasný jazyk* – potrebné vyhnúť sa právnickému jazyku, vhodná je forma „My máme povinnosti...“ „Vy máte práva“, alebo prípadne cez často kladené otázky (FAQ) a odpovede na ne.

■ *Vo všeobecnosti sa musí poskytovať bezplatne a optimálne bez potreby vynaloženia neprimeraných dodatočných nákladov fyzickej osoby.*

Z pohľadu zvolenia správnej formy pre potreby konkrétnej spoločnosti je potrebné dbať predovšetkým na to, v koľkých situáciách k spracúvaniu osobných údajov dochádza a koľkých skupín osôb sa spracúvanie týka. Je vhodné vo vzťahu ku každej skupine, ktorá môže mať inú odbornosť, čas a záujem, zvoliť vhodnú formu informovania. A to či už zvolením individuálnej zrozumiteľnej a dostupnej formy pre konkrétnu skupinu, alebo v prípade jediného dokumentu, jeho určitého členenia a vrstvenia, aby si osoba mohla jednoducho nájsť informácie o jej konkrétnej situácii.

Simon Šufliarsky

advokát

simon.sufliarsky@glatzova.com

1. ČÁST

Zpracování osobních údajů při výběru zaměstnanců

Zaměstnavatel je oprávněn pro účely obsazení pracovních pozic zpracovávat osobní údaje uchazečů o zaměstnání. Obecně je rozsah tohoto zpracování omezen pouze na údaje, které jsou relevantní pro konkrétní výběrové řízení, a na dobu trvání zmíněného řízení, jestliže neexistuje zvláštní právní důvod pro další zpracování (například souhlas uchazeče). Zpracování osobních údajů za uvedenými účely však s sebou nese i řadu dalších specifik, která stručně představujeme níže.

Proces výběru vhodného zaměstnance začíná zpravidla zveřejněním inzerátu, na nějž zájemci reagují zasláním průvodního dopisu s příloženým životopisem. Prostřednictvím těchto dokumentů získává zaměstnavatel přístup k poměrně širokému souboru osobních údajů uchazečů. Vedle základních identifikačních a kontaktních údajů jde především o skutečnosti prokazující dovednostní způsobilost pro danou pozici, tedy informace o dosaženém vzdělání a profesních zkušenostech. Ještě před jejich zpřístupněním však uchazeč musí být informován zaměstnavatelem o okolnostech zpracování jeho údajů pro

účely výběrového řízení v souladu s článkem 12 a následně s GDPR. Uchazeč by tedy měl mj. obdržet informace o identitě zaměstnavatele a jeho kontaktní údaje, účel a právní základ pro zpracování osobních údajů, dobu zpracování a přehled souvisejících práv uchazeče.

V praxi se ovšem setkáváme s tím, že tyto informace jsou často poskytovány v nedostatečném rozsahu (pokud vůbec) nebo až dodatečně po skončení řízení – v okamžiku, kdy zaměstnavatel hodlá s daným uchazečem uzavřít pracovní smlouvu. Výjimkou bohužel

není ani zahrnutí těchto informací přímo do pracovní smlouvy. Těmito postupy však nemůže být informační povinnost řádně splněna. Snadným řešením je umístění informací o zpracování údajů pro uchazeče na internetových stránkách zaměstnavatele, a to nejlépe v sekci, jejímž prostřednictvím je možné jej kontaktovat v souvislosti s volnými pozicemi. Uchazeč by měl v takovém případě zaškrtnout před odesláním životopisu políčko s prohlášením, že byl s těmito informacemi seznámen.

Dokumenty poskytnuté uchazečem požívají stejné úroveň ochrany jako kterékoliv jiné písemnosti obsahující osobní údaje. Zaměstnavatelé však tuto skutečnost obvykle podceňují. V rámci výběrového řízení tak dochází běžně k přeposílání životopisů uchazečů mezi zaměstnanci podílejícími se na výběrovém řízení v přílohách e-mailu. Tato praktika však nezajišťuje potřebnou úroveň bezpečnosti přenosu osobních údajů. Zaměstnavatel dále ztrácí kontrolu nad nakládáním s osobními údaji uchazečů, protože nemá přehled o tom, kde a jakým způsobem jsou archivovány. Přístup k osobním údajům by měl být vždy omezen pouze na osoby, které se podílejí na daném výběrovém řízení.

Zpracování osobních údajů neúspěšných uchazečů je omezeno pouze na dobu trvání konkrétního výběrového řízení. Jestliže si zaměstnavatel přeje zpracovávat tyto osobní údaje i nadále (například pro účely pozdější oslovení s nabídkou práce), bude muset získat svobodný souhlas uchazečů splňující náležitosti dle GDPR. Časový rámec tohoto souhlasu



bude vhodné omezit pouze na několik málo měsíců - ideálně na dobu, v níž může dojít ke zrušení pracovního poměru úspěšného uchazeče ve zkušební době. Zároveň je nutné mít na paměti, že tento souhlas může být kdykoliv odvolán. Pro předcházející výběrové řízení není zapotřebí souhlasu, a proto jej zaměstnavatelé nesmějí od uchazečů vyžadovat (například jako podmínku pro přihlášení do daného řízení). Na základě skončení výběrového řízení (popřípadě odvolání nebo vypršení souhlasu) vznikne zaměstnavateli povinnost zlikvidovat osobní údaje uchazečů, pokud pro dané zpracování nebude svědčit jiný právní důvod. Povinnost likvidace se vztahuje na veškeré digitální i tištěné kopie dokumentů, které obsahují osobní údaje uchazečů.

Roman Kuchař

koncipient

roman.kuchar@glatzova.com

Snaha o zlepšenie podnikateľského prostredia – zákon proti byrokracii

Jedným najčastejšie skloňovaných problémov slovenského podnikateľského prostredia je neprimerane vysoká úroveň administratívneho zaťaženia alebo ľudovo povedané byrokracie. Za účelom boja s týmto problémom, NR SR nedávno schválila nový zákon, ktorý býva často označovaný ako „zákon proti byrokracii“. Zákon, ako nové opatrenie vlády v boji proti byrokracii, zavádza tzv. princíp jedenkrát a dosť. Na základe tohto princípu by slovenský občan alebo podnikateľ od 1. septembra nemal rôznym úradom predkladať najčastejšie vyžadované druhy dokladov.

Čo nebude od 1. septembra 2018 potrebné predkladať:

- Výpisy z obchodného registra a živnostenského registra;
- Listy vlastníctva;
- Výpisy a odpisy z registra trestov (od 1. januára 2019).

Akých situácií sa opatrenie týka:

- Malo by sa týkať všetkých štátnych a verejnoprávnych orgánov, ako napríklad:
 - Miestnych úradov pre prípad zmeny trvalého pobytu;
 - Ohlasovania nových či zmeny existujúcich živností na živnostenskom úrade;
- Registrácii nových a korporátnych zmien existujúcich obchodných spoločností v Obchodnom registri.



Ako to bude fungovať po novom:

- Občan alebo firma už nebudú nútení vopred za správny poplatok získať originál potrebného dokladu;
- Namiesto toho pri predkladaní žiadosti, kde sa takýto doklad vyžaduje, poskytne žiadateľ konkrétnemu úradu svoje osobné údaje potrebné na to, aby si úrad tento doklad mohol vyžiadať sám – občan ani úrad za takéto vyžiadanie neplatí správny poplatok;
- Pokiaľ je úrad primerane technicky vybavený a nenastane iný technický problém, úrad obdrží potrebný doklad priamo od príslušného úradu, ktorý takéto doklady vytvára;
- V opačnom prípade je úrad podľa výnimky oprávnený občana či firmu osloviť so žiadosťou o predloženie dokladu dodatočne.

Čo to prakticky znamená:

- Ak úrady budú zákon dodržiavať, občanom a firmám skutočne odpadne povinnosť predkladať spomínané výpisy, čo znamená aj drobné administratívne úspory;
- Úrady majú k dispozícii technickú výnimku vďaka ktorej budú v prípade potreby môcť aj naďalej vyžadovať predloženie dokladov;
- Vyžiadanie dokladov priamo úradom môže predĺžiť jeho rozhodovaciu dobu, a preto tam, kde bude záležať na čase, bude zrejme v praxi najlepšie doklad úradu predložiť vopred.

Napriek tomu, že samotná myšlienka je hodná 21. storočia, kvôli pomerne všeobecnej výnimke ostáva pozitívny vplyv tohto zákona, ktorý novelizuje viac ako 160 zákonov a zmení viac ako 80 iných podzákonných predpisov vlády, otáznym.

Miroslav Ondáš

koncipient

miroslav.ondas@glatzova.com

Přeshraniční přemístění sídla

Český zákon o přeměnách (zákon č. 125/2008 Sb., v platném znění) nabízí obchodním korporacím poměrně širokou škálu možností, jak změnit svou vnitřní strukturu a uzpůsobit ji tak lépe svým obchodním zájmům.

Přípustné jsou přeměny kvantitativní (fúze, rozdělení, převod jmění na společníka) i kvalitativní (změna právní formy), a to v rámci ČR i přeshraniční. Třebaže často dochází ke změně právní formy v rámci typů společností, které nabízí český právní řád (např. ze společnosti s ručením omezeným na akciovou společnost), existuje i možnost již existující obchodní společnost založenou a fungující podle zahraničního právního řádu přeměnit na českou obchodní společnost, a to prostřednictvím přeshraničního přemístění sídla. Tento proces umožňuje, aby zahraniční společnost změnila svou právní formu na některou z právních forem podle českého práva (s.r.o., a.s. apod.) bez dopadu na její trvání. S dokončením přemístění se z přemísťované zahraniční společnosti stane obchodní společnost řídicí se předpisy českého práva jako každá jiná. Tento proces je samozřejmě možné provést i opačným směrem, tedy přemístit českou obchodní společnost do cizího státu.

Zákon o přeměnách umožňuje přemístění sídla do České republiky pouze z členského státu EU, resp. EHP. Vedle institutu přeshraničního přemístění sídla podle zákona o přeměnách existuje také možnost uskutečnění přemístění sídla zahraniční společnosti podle § 138 – 143 občanského zákoníku, která umožňuje přemístit do České republiky i sídlo zahraniční společnosti řídicí se právním řádem země i mimo EU nebo EHP. Následující výklad se však omezí na přemístění podle zákona o přeměnách, která jsou v praxi obvyklejší.

Základní podmínkou přemístění je, aby takový proces nebyl zakázán právním řádem státu, ve kterém má daná společnost sídlo, ani státu, jejímž právním řádem se řídí její vnitřní poměry. Pokud jde však o členské státy EU na obou stranách, je možnost zakázat možnost přeshraničního přemístění sídla právem EU prakticky vyloučena. Příslušná společnost však nesmí být v likvidaci, ani není možné, aby bylo proti ní vedeno insolvenční řízení.



Nezbytné listiny a kroky

Zahraniční společnost, která chce přemístit své sídlo z některého členského státu do České republiky, musí pro úspěšnou realizaci celého procesu podniknout řadu kroků, a to jak na straně české, tak na straně státu, ze kterého je sídlo přemísťováno. Nezbytné podkladové dokumenty vymezuje prováděcí vyhláška č. 415/2011 Sb., patří mezi ně zejména projekt přeshraniční přeměny, výpis ze zahraničního obchodního rejstříku, úplné znění zakladatelských dokumentů přemísťované společnosti, veřejná listina vydaná orgánem cizího státu (nejčastěji notářem) prokazující, že zahraniční právnická osoba splnila požadavky vyžadované právním řádem tohoto státu k přemístění sídla do České republiky, dále čestná prohlášení a znalecký posudek ohledně výše základního kapitálu.

Všechny zmíněné dokumenty pak tvoří nezbytný podklad pro vydání osvědčení ve formě notářského zápisu. V praxi je rovněž třeba (v závislosti na požadavcích právního řádu cizího státu), aby o realizaci přeměny rozhodl nejvyšší orgán přemísťované společnosti a tato skutečnost rovněž musí být českému notáři doložena. Český notář pak na základě těchto dokumentů vydá osvědčení pro zápis přemísťované společnosti do obchodního rejstříku podle § 59z zákona o přeměnách. Přemístění pak nabývá účinnosti až zápisem přemísťované společnosti do českého obchodního rejstříku, které může provést i český notář. Délka celého procesu se může různit, vzhledem k nezbytné spolupráci právníků v obou státech však může průměrně činit cca. 6 měsíců.

S plánováním a realizací přemístění sídla Vám rádi pomůžeme.

Jiří Culka

koncipient

jiri.culka@glatzova.com

Príplatky podľa Zákonníka práce **po novom**



Národná rada schválila novelu Zákonníka práce, ktorá od 1. 5. 2018 zaviedla do platnosti viacero zmien týkajúcich sa zvýšenia príplatkov zamestnancov pri práci v noci, počas sviatkov a cez víkendy. Zvyšovanie príplatkov (okrem príplatku za sviatok) sa uskutoční v dvoch fázach, pričom prvá fáza sa uskutoční od 1. 5. 2018 a druhá fáza od 1. 5. 2019.

Ako sa zvýšia príplatky

Príplatky sú určené v percentách a odvíjajú sa od minimálnej hodinovej mzdy. Suma, ktorú uvádzame v tabuľkách predstavuje minimálnu sumu príplatku, ktorá je daná pre každého zamestnanca bez ohľadu na náročnosť práce, okrem nočnej práce, pri ktorej majú rizikové povolania vyššie príplatky. Pre rok 2018 predstavuje výška hodinovej minimálnej mzdy v 1. stupni náročnosti práce 2,759 Eur. Pri určovaní príplatkov v roku 2019 sme vychádzali z minimálnej mzdy určenej na rok 2018.

PRÍPLATOK ZA PRÁCU V SOBOTU

Stav od 1. 5. 2018	Stav od 1. 5. 2019
25 % (0,69 Eur za hodinu)	50 % (cca 1,38 Eur za hodinu)

PRÍPLATOK ZA PRÁCU V NEDEĽU

Stav od 1. 5. 2018	Stav od 1. 5. 2019
50 % (1,38 Eur za hodinu)	100 % (cca 2,76 Eur za hodinu)

PRÍPLATOK ZA PRÁCU POČAS SVIATKOV

Stav od 1. 5. 2018
100 % (2,76 Eur za hodinu)

PRÍPLATOK ZA NOČNÚ PRÁCU

	Stav od 1. 5. 2018	Stav od 1. 5. 2019
Nerizikové povolanie	30 % (0,82 Eur za hodinu)	40 % (cca 1,1 Eur za hodinu)
Rizikové povolanie	35 % (0,96 Eur za hodinu)	50 % (cca 1,38 Eur za hodinu)

Výnimky týkajúce sa príplatkov:

- Zamestnávateľia si môžu uplatniť „prevádzkovú“ výnimku z uvedených minimálnych príplatkov, ak sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, nedeľu alebo ako nočná práca. Výnimku je potrebné uviesť v kolektívnej zmluve (ak sú u zamestnávateľa zriadené odbory) alebo priamo v rámci pracovnej zmluvy so zamestnancom (ak mal ku konci minulého roka zamestnávateľ menej ako 20 zamestnancov).
- S vedúcim zamestnancom si môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť, že naňho sa príplatky vôbec nevzťahujú.
- Príplatky sa nevzťahujú ani na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu a teleprácu, teda zamestnanci ktorí majú home office.

Výška príplatkov pri použití prevádzkovej výnimky**PRÍPLATOK ZA PRÁCU V SOBOTU PRI POUŽITÍ PREVÁDZKOVEJ VÝNIMKY**

Stav od 1. 5. 2018	Stav od 1. 5. 2019
20 % (0,55 Eur za hodinu)	45 % (cca 1,24 Eur za hodinu)

PRÍPLATOK ZA PRÁCU V NEDEĽU PRI POUŽITÍ PREVÁDZKOVEJ VÝNIMKY

Stav od 1. 5. 2018	Stav od 1. 5. 2019
40 % (1,1 Eur za hodinu)	90 % 40 % (cca 2,48 Eur za hodinu)

PRÍPLATOK ZA PRÁCU POČAS SVIATKOV

Stav od 1. 5. 2018
100 % (2,76 Eur za hodinu)

PRÍPLATOK ZA NOČNÚ PRÁCU

	Stav od 1. 5. 2018	Stav od 1. 5. 2019
Nerizikové povolanie	25 % (0,69 Eur za hodinu)	35 % (cca 0,96 Eur za hodinu)

Záver

Zaradenie zamestnancov do jednotlivých kategórií, či zapracovanie výnimiek do pracovných a kolektívnych zmlúv môže byť

v praxi náročné, preto Vám s danou problematikou radi pomôžeme. V prípade potreby nás, prosím, neváhajte kontaktovať.

Daniela Hromadová*koncipientka**daniela.hromadova@glatzova.com*

Nezabudnite na oznámenie porušenia ochrany osobných údajov!

Od 25. 5. 2018 pribudla každej spoločnosti, ktorá spracúva osobné údaje, nová notifikačná povinnosť súvisiaca s často skloňovaným Nariadením (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, známym aj pod skratkou „GDPR“.

V zmysle GDPR je každý prevádzkovateľ (pre ČR „správca“), povinný oznámiť príslušnému dozornému orgánu porušenie ochrany osobných údajov, ktoré uňho nastane a vyvoláva riziko pre práva a záujmy dotknutých fyzických osôb. Ak je toto riziko vysoké, prevádzkovateľ musí porušenie oznámiť aj samotným dotknutým fyzickým osobám.

Čo je porušením:

- *porušenie dôvernosti údajov*, ktorým je neoprávnené či náhodné zverejnenie alebo sprístupnenie údajov (napr. zaslanie e-mailu s údajmi nesprávnemu adresátovi);
- *porušenie dostupnosti údajov*, ktorým je neoprávnená alebo náhodná strata prístupu k osobným údajom alebo ich zničenie (napr. výmaz údajov, výrazné obmedzenie prevádzky spoločnosti pri spracúvaní osobných údajov (nad rámec bežnej odstávky);

- *porušenie integrity údajov*, ktorým je neoprávnené alebo náhodné pozmenenie údajov (napr. manipulácia s dátami hackermi).

Kedy a komu porušenie oznámiť:

- *rizikové porušenie* – zásah do práv a záujmov dotknutej osoby (napr. zamestnanec stratí nešifrovaný USB kľúč obsahujúci osobné údaje alebo zablokovanie IT systému obsahujúceho osobné údaje malwarom);



- *oznamuje sa dozornému orgánu* (pre SR Úrad na ochranu osobných údajov, pre ČR Úřad pro ochranu osobních údajů);
- *vysoko rizikové porušenie* – závažný zásah do práv a záujmov dotknutej osoby (napr. únik čísiel kreditných kariet, citlivých údajov, atď.) – *oznamuje sa dozornému orgánu aj dotknutým osobám*;
- oznámenie dozornému orgánu je nutné vykonať do 72 hodín odkedy sa prevádzkovateľ o porušení dozvedel, resp. overil, že k porušeniu skutočne došlo;
- oznámenie dotknutým osobám je nutné vykonať bez zbytočného odkladu – presná lehota nie je stanovená, odporúčame v prvom kroku kontaktovať dozorný orgán, v zásade však má ísť o pár dní, nie niekoľko týždňov či mesiacov.

Čo sa oznamuje dozornému orgánu:

- opis porušenia vrátane, podľa možnosti, kategórií a približného počtu dotknutých osôb, ktorých sa porušenie týka, a kategórií a približného počtu dotknutých záznamov o osobných údajoch;
- meno/názov a kontaktné údaje zodpovednej osoby alebo iného kontaktného miesta, kde možno získať viac informácií;
- opis pravdepodobných následkov porušenia ochrany osobných údajov;
- opis prijatých alebo navrhovaných opatrení s cieľom napraviť alebo zmierniť porušenie ochrany osobných údajov.

Čo sa oznamuje dotknutým osobám pri vysoko rizikových porušeníach:

- rovnaké informácie o porušení v zjednodušenej forme, s výnimkou prvého bodu, namiesto ktorého sa oznamuje len opis porušenia.

Správne posúdiť či konkrétny incident je alebo nie je rizikový môže byť v praxi náročné, a preto Vám s jeho posúdením, ako aj ďalšími otázkami ohľadom implementácie GDPR, vždy radi pomôžeme.

Danica Valentová

advokátka

danica.valentova@glatzova.com

Co se u nás událo?

TISKOVÁ ZPRÁVA

Městský soud vyhlásil průlomový verdikt v kauze kampeličky WPB Capital

V pátek 15. 6. 2018 vyhověl Městský soud v Praze žalobě, kterou podalo **WPB Capital, spořitelní družstvo v likvidaci**, zastoupené **JUDr. Liborem Němcem, Ph.D.**, partnerem advokátní kanceláři Glatzová & Co. proti rozhodnutí ČNB o odnětí povolení k činnosti družstevní záložny.

Tím kauza stará čtyři roky dostává nový směr.

Podle **Městského soudu v Praze** bylo odnětí povolení nepřiměřeným a tedy nezákonným rozhodnutím ČNB. Údajné nabývání nepovolených aktiv do majetku WPB Capital a porušování limitů angažovanosti pak nemohlo být podle Městského soudu v Praze vůbec důvodem pro odnětí povolení. Tyto nedostatky totiž záložna odstranila s výrazným časovým odstupem ještě před rozhodnutím ČNB.

V současnosti obě strany čekají na doručení písemného vyhotovení rozsudku, po jehož doručení bude jasnější, jak se kauza bude dále vyvíjet.

Akce kanceláře



20. NOVEMBER 2018

ČO VÁM V ŠKOLE NEPOVEDALI ALEBO KRUTÁ PRAVDA O ŽIVOTE V ADVOKÁCIÍ

PREDNÁŠA: Vladimíra Glatzová, Jindřich Král a Veronika Pázmányová

PROGRAM

- 17:00 – 17:30 Registrácia
- 17:30 – 19:00 Seminár
- od 19:00 Voľná diskusia s pohárom vína

OBSAH PREDNÁŠKY

- Čo očakávať od práce v advokácii a aké vlastnosti sú potrebné pri práci vo väčšej kancelárii?
- Ako má vyzerat kvalitná spätná väzba, ako si o ňu povedať a ako si ju vyžiadať a ako na ňu reagovať?
- Aký je vhodný pomer medzi hlbokými znalosťami a sedliackym rozumom?
- Za čo Vás budú klienti milovať a čo je lepšie im nehovoriť?
- Vedia klienti, čo skutočne potrebujú?
- Prečo klientov nezaujíma, čo hovorí zákon a ako veľmi je dôležité s nimi hovoriť správnou rečou?

Publikované články

Odůvodnění rozhodnutí z pohledu judikatury Ústavního soudu

Periodikum: epravo.cz

Autor: Jiří Koubek

Celý článek: <https://bit.ly/2JuzDgu>

Global Legal Insights to: Banking Regulation 2018

Periodikum: Global Legal Insights

Autor: Libor Němec, Jarmila Tornová

Celý článek: <https://bit.ly/2K9Kii5>

Využití oprávněného zájmu na zpracování osobních údajů podle GDPR

Periodikum: epravo.cz

Autoři: Roman Kuchař

Celý článek: <https://bit.ly/2uHiOJN>

Odpovědnost osoby s povinností dohledu v českém deliktním právu aneb jak je to s těmi dětmi na hřišti

Periodikum: Právní rozhledy

Autoři: Vojtěch Lověťínský

Celý článek: <https://bit.ly/2NoE3l9>

O své pracovní smlouvy se už členové statutárních orgánů obávat nemusí

Periodikum: Hospodářské noviny

Autoři: Vladimíra Glatzová

Celý článek: <https://bit.ly/2t9UVKc>

K právní regulaci kryptoměn, díl I.

Periodikum: Právní rádce

Autor: Libor Němec, Jarmila Tornová

Celý článek: <https://bit.ly/2zTcHbk>

Revitalizace sekuritizačních transakcí? Díl I.

Periodikum: Právní rádce

Autor: Libor Němec, Jarmila Tornová

Celý článek: <https://bit.ly/2uELEub>

Aktuální problémy měření a uvádění spotřeby a emisí u osobních vozidel

Periodikum: epravo.cz

Autor: Michael Mráček

Celý článek: <https://bit.ly/2Ks7Gue>

K právní regulaci kryptoměn, díl II.

Periodikum: Právní rádce

Autor: Libor Němec, Jarmila Tornová

Celý článek: <https://bit.ly/2zTdbhE>

Revitalizace sekuritizačních transakcí? Díl II.

Periodikum: Právní rádce

Autor: Libor Němec, Jarmila Tornová

Celý článek: <https://bit.ly/2LgGJKy>

GLATZOVA & Co.

Beťlémský 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