



Uznávání veřejných listin v rámci EU ve světle nového nařízení

Na základě nového nařízení již není nutné další ověření originálů či úředně ověřených kopií jmenovitě vymezených listin, které se týkají osobního stavu, mezi orgány členských států EU.

čtěte na straně 5



Nové povinnosti v souvislosti s ochranou oznamovatelů (whistleblowerů) v České republice?

Vláda projedná návrh zákona, jehož cílem je zajistit oznamovatelům protiprávních jednání na pracovišti důvěryhodné nástroje pro podávání oznámení a poskytnout jim ochranu před potenciálními postihy. Zároveň tento návrh ale pro řadu zaměstnavatelů přináší nové povinnosti.

čtěte na straně 6

Předkupní právo při prodeji parkovacích stání

JUDr. Christoph Dürr, advokát, e-mail: c.duerr@schoenherr.eu; Mgr. Jáchym Bém, koncipient, e-mail: j.bem@schoenherr.eu

Opětovné zavedení předkupního práva spoluvlastníků nemovitých věcí do občanského zákoníku způsobilo vedle zamýšlených účinků také komplikace v realitní praxi. Po 1. lednu 2018 se prodej některých nemovitostí stal téměř neřešitelným úkolem. Hlavní problém nastává při prodeji bytové jednotky s parkovacím stáním.



Parkovací stání je totiž často vymezováno jako spoluvlastnický podíl k jiné nebytové jednotce – společné garáži. Pokud chce majitel bytové jednotky s takto vymezeným parkovacím stáním prodat své parkovací stání, musí v současnosti většinou kontaktovat všechny spoluvlastníky garáže (sousedy) a nabídnout jim své parkovací stání ke koupi. To s sebou přináší mnohá úskalí, jež mohou vést ke zmaření prodeje

celé nemovitosti. Problematiku by měla vyřešit chystaná novela občanského zákoníku.

Současná úprava

S účinností od 1. ledna 2018 bylo do ustanovení § 1124 občanského zákoníku opět zavedeno časově neomezené předkupní právo spoluvlastníků na nemovité věci. Podle tohoto ustanovení mají spoluvlastníci nemovité věci před-

kupní právo, ledaže jde o převod osobě blízké.

Cílem zákonodárce bylo zamezit rozdrobenosti vlastnických práv k nemovitostem. Praxe ovšem ukázala, že ustanovení je problematické v případě, kdy je předmětem převodu vedle „hlavní“ bytové jednotky rovněž parkovací stání či sklepní kóje, které nejsou vymezeny jako samostatné nebytové

pokračuje na straně 2



Předkupní právo při prodeji parkovacích stání



JUDr. Christoph Dürr, advokát, e-mail: c.duerr@schoenherr.eu; Mgr. Jáchym Bém, koncipient, e-mail: j.bem@schoenherr.eu

pokračuje ze strany 1

jednotky, ale jako spoluvlastnické podíly například na společné garáži.

Povinnosti a rizika spojené s předkupním právem

S převodem vlastnického práva k parkovacím stáním, která nejsou samostatnými nebytovými jednotkami a jež se nacházejí ve společné garáži (nebytová jednotce), je spjata několik povinností na straně prodávajícího.

Vlastník parkovacího stání musí nejdříve uzavřít kupní smlouvu s potenciálním zájemcem. Po uzavření této smlouvy je povinen oslovit všechny ostatní spoluvlastníky garáže s nabídkou, která bude obsahově identická s uzavřenou kupní smlouvou. Projeví-li alespoň jeden spoluvlastník ve lhůtě tří měsíců od doručení nabídky zájem, je prodávající povinen prodat parkovací místo tomuto zájemci.

Pokud se společně s bytovou jednotkou prodává i parkovací stání, předkupní právo k parkovacímu stání vytváří pro prodávajícího několik rizik. V případě, kdy jeden či více spoluvlastníků parkovací stání odkoupí, hodnota a atraktivita bytu se výrazně sníží, jelikož o byt bez parkovacího místa je (zejména ve velkých městech) menší zájem. Potenciální kupující v takovém případě již nemusí mít o koupi bytu zájem. Lhůta tří měsíců pro vyjádření spoluvlastníků může dále neúměrně prodloužit dobu trvání celé transakce, což opět může vést ke zmaření prodeje bytu. Pokud se navíc prodává parkovací stání ve velké budově, může být pro prodávajícího složité a nákladné oslovit všechny spoluvlastníky garáže.

Předkupní právo představuje riziko i pro kupujícího. Jestliže totiž prodávající parkovací stání ostatním spoluvlastníkům garáže nenabídne, mohou se spoluvlastníci domáhat svého předkupního práva u soudu, a to ve lhůtě tří let od zápisu (spolu)vlastnického práva kupujícího ke garáži do katastru nemovitostí. Pro tento případ proto doporučujeme kupujícímu, aby si vyžádal písemné potvrzení od všech spoluvlastníků (pokud je to vzhledem k jejich počtu vůbec možné), že se vzdávají předkupního práva, případně aby v kupní smlouvě sjednal sankce pro prodávajícího za nedodržení povinnosti oslovit všechny spoluvlastníky.

Předkupní právo může nakonec představovat problém i pro samotné



Stávající podoba předkupního práva přináší zásadní úskalí pro obě strany.

spoluvlastníky garáže. Pokud je zájemců o prodávané parkovací stání vícero a tito se mezi sebou nedohodnou, kdo z nich využije předkupního práva, mají právo

vykoupit podíl poměrně podle velikosti svých podílů, což prakticky znemožní budoucí využití parkovacího stání.

Reakce realitní praxe

Nežádoucím dopadům předkupního práva se realitní praxe snaží čelit různými způsoby. Teoreticky nejsnazším řešením je, že se všichni spoluvlastníci vzdají svého předkupního práva předem a tato skutečnost se zapíše do katastru nemovitostí. To je ovšem možné jen u nových projektů, kdy developer prodá garážové stání nové budovy s tím, že všichni budoucí vlastníci podepíšío vzdání se předkupního práva ke spoluvlastnickým podílům. Další možností u nových projektů je, že developer v prohlášení vlastníka zapisuje výlučné užívací právo vlastníka konkrétního bytu ke konkrétnímu parkovacímu stání.

Chystaná novelizace občanského zákoníku

Vláda již připravila návrh novely občanského zákoníku, která by měla problémy s předkupním právem spoluvlastníků nemovité věci vyřešit. Podle tohoto návrhu, který v současnosti prochází legislativním procesem, by se předkupní právo neuplatnilo v případě, kdy se parkovací stání (tedy spoluvlastnický podíl na garáži) převádí společně s bytovou jednotkou a pokud parkovací stání a bytová jednotka tvoří funkční celek.

Z toho ovšem plyne, že i po schválení novely bude v případě, že má být převedeno pouze parkovací stání, a nikoliv byt, nadále platit to, co doposud – předkupní právo spoluvlastníků nemovité věci bude stále platné a prodávající bude povinen nabídnout parkovací stání primárně ostatním spoluvlastníkům garáže.



Plánujete nákup nové nemovitosti?

Doporučujeme prověřit, jakým způsobem jsou vymezeny případné spoluvlastnické podíly v prohlášení vlastníka či zda mezi spoluvlastníky existuje nějaká dohoda o vzájemném vzdání se předkupního práva.

Novinky v pracovním právu v roce 2019



Mgr. Helena Hangler, advokátka, e-mail: h.hangler@schoenherr.eu

Rok 2019 opět přinesl pro pracovní právo řadu novinek v legislativní i judikatorní oblasti. Níže uvádíme nejzajímavější z nich.

1. Zvýšení minimální a zaručené mzdy

S účinností od 1. ledna 2019 se znovu zvýšila minimální mzda. Nově tak pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí minimální měsíční mzda 13.350 Kč. Zároveň s tím se samozřejmě zvýšila i hodinová mzda, a to z původních 73,20 Kč na 79,80 Kč. Pro účely posouzení toho, zda mzda zaměstnance dosahuje úrovně minimální mzdy, se do výpočtu **nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Do minimální mzdy se naopak zahrnují bonusy a jiné peněžité prémie.**

V této souvislosti se lze v praxi setkat s tím, že oblastní inspektoráty práce dovozují, že zaměstnavatel porušil ustanovení zákoníku práce, když se zaměstnancem sjednal základní mzdu v nižší částce, než která odpovídá minimální (resp. zaručené) mzdě. Neberou přitom v potaz, zda a v jaké výši byla zaměstnanci současně vyplacena peněžité prémie (např. osobní ohodnocení). Uvedená praxe inspektorátů je mylná, neboť jak je uvedeno výše, při hodnocení toho, zda byla zaměstnanci poskytnuta alespoň minimální (resp. zaručená) mzda, se musí brát v potaz rovněž vyplacené bonusy. Pokud tedy je sjednaná mzda nižší než minimální (resp. zaručená) mzda, ale spolu s vyplaceným bonusem dosáhne částky minimální mzdy, nelze zaměstnavatele postihovat za neplacení minimální mzdy. Nicméně je třeba uznat, že v takovýchto případech může být označení bonusu jako nenárokové složky mzdy problematické, když ji de facto zaměstnavatel poskytnout musí, a to bez ohledu na výsledky práce zaměstnance. V takovém případě pak tento bonus ztrácí i svůj motivační charakter, neboť jeho vyplacení nezávisí na osobním nasazení zaměstnance, ale je automaticky dané tím, že zaměstnavatel musí vyplácet mzdu alespoň v minimální výši.

Je vhodné připomenout, že vedle zvýšení minimální mzdy se zvýšila i tzv. zaručená mzda. Zaručená mzda je přitom závazná pro všechny zaměstnavatele, kteří svým zaměstnancům poskytují mzdu, tedy pro celý soukromý sektor. Jedná se o mzdu, která reflektuje složitost a odpovědnost vykonávané práce a je odstupňována do osmi

skupin. V nejvyšší, tedy osmé skupině činí nově zaručená mzda 26.700 Kč měsíčně.

Zaměstnavatelé jsou tedy povinni poskytovat nejen minimální mzdu, ale dle zatřídění vykonávané práce do určité skupiny také nejméně zaručenou mzdu, jak ji uvádí vládní nařízení č. 567/2006 Sb.

2. Zrušení karenční doby

S účinností od 1. 7. 2019 se ruší tzv. karenční doba, tedy období prvních tří dní trvání pracovní neschopnosti, za které zaměstnanci dosud nenáležela žádná náhrada mzdy. Nově bude i tyto první tři dny pracovní neschopnosti (respektive počítáno od zameškané směny) zaměstnavatel proplácet. Toto opatření vede samozřejmě ke zvýšení nákladů na straně zaměstnavatelů. Dílčím způsobem jim budou tyto další náklady kompenzovány snížením odvodů na nemocenské pojištění. Nicméně je pravděpodobné, že snížení odvodů celkové náklady na straně zaměstnavatelů nepokryje.

3. Z rozhodnutí soudů Nadbytečnost zaměstnance a možnost požadovat další výkon práce

Zaměstnavatel dal zaměstnankyni výpověď pro nadbytečnost. Zaměstnankyně podala žalobu na určení neplatnosti této výpovědi, neboť jí byla doručena v době, kdy byla v dočasné pracovní neschopnosti (tedy se uplatnil zákaz výpovědi). V průběhu trvání soudního řízení se zaměstnankyně nedostavovala do práce, a to přestože jí zaměstnavatel opakovaně vyzval k výkonu práce. Zaměstnavatel jí proto dal další výpověď, tentokrát pro porušení povinností zaměstnankyně spočívající v neomluvených absencích. Zaměstnankyně podala i proti této výpovědi žalobu a mimo jiné namítala, že v důsledku organizační změny odpadla její práce, takže výzvy k dostavení se do práce byly pouze účelové, a tudíž v rozporu s dobrými mravy; zaměstnavatel stejně neměl pro zaměstnankyni žádnou práci odpovídající její pracovní smlouvě. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že zaměstnavatel se v případě sporu o platnost výpovědi může sám rozhodnout, zda bude po zaměstnanci požadovat výkon práce, nebo mu bude platit náhradu mzdy. Pokud zaměstnanci začne znovu přidělovat



Konec „zlatých padáků“?

Nejvyšší soud odmítl uplatněný nárok na nestandardně vysoké odstupné vrcholného manažera vzhledem k dlouhodobě špatné ekonomické situaci zaměstnavatele. Toto přelomové rozhodnutí dovozuje odepření platně sjednaného závazku pro rozpor s dobrými mravy.

práci, nelze tím automaticky předjímat neopodstatněnost výpovědního důvodu nadbytečnosti, a tedy ani to, že by provedená organizační změna byla účelová (21 Cdo 862/2018). Uvedené rozhodnutí je přelomové v tom, že jasně uvádí, že zaměstnavatel je oprávněn i v průběhu řízení o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost požadovat výkon práce a není na zaměstnanci, aby bez dalšího práci odmítl s odvoláním právě na nadbytečnost. V praxi se ovšem nejspíše i nadále uplatní osvědčená metoda, a to podání nové výpovědi pro nadbytečnost, kde již budou naplněny požadavky zákoníku práce. Nelze ovšem vyloučit, že zaměstnavatelé budou (zejména u vysokopříjmových zaměstnanců) zvažovat možnost výpovědi pro porušení povinností zaměstnance, protože ta na rozdíl od nadbytečnosti není povinně spojena s odstupným.

Dobré mravy v pracovním právu

V tomto případě se zaměstnanec domáhal vyplacení „odchodného“, které strany sjednaly pro případ rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel namítal, že ujednání o odchodném odporuje dobrým mravům, protože při odchodu zaměstnance měl zaměstnavatel nepříznivé hospodářské výsledky, zaměstnanec nebyl pro zaměstnavatele přínosem a zároveň zaměstnanec ukončil výkon práce u zaměstnavatele z vlastní iniciativy. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že s ohledem na okolnosti případu (nadstandardní částka odchodného, dlouhodobá ztráta zaměstnavatele, zaměstnanec byl vrcholovým manaže-

rem) bylo skutečně ujednání o odchodném sjednáno v rozporu s dobrými mravy, a nároky zaměstnanci nepřiznal (21 Cdo 1613/2018). Toto rozhodnutí je přelomové v tom, že dovozuje odepření platně sjednaného závazku pro rozpor s dobrými mravy na straně zaměstnance. Otvírá tak teoreticky prostor pro to, aby zaměstnavatelé, kteří nyní mnohdy pod tíží nízké nezaměstnanosti uzavírají pracovní smlouvy s významnými benefity, mohli zpětně tyto své závazky „revidovat“ a dovolávat se nikoli neplatnosti jejich ujednání, ale vágně koncipovaného rozporu s dobrými mravy.

Zákaz postoupení pracovníprávních pohledávek

V loňském roce Nejvyšší soud potvrdil, že dle stávajícího znění zákoníku práce nelze postoupit pohledávku v pracovníprávních vztazích. Konkrétně zaměstnanec, který žaloval na zaplacení nedoplatků na mzdě (vzniklých neodůvodněným snížením mzdy ze strany zaměstnavatele), navrhl, aby do řízení místo něj vstoupila obchodní společnost, neboť na ni postoupil pohledávku za žalovaným zaměstnavatelem. Příslušný soud změnu na straně žalobce nepřipustil, když dovodil, že smlouva o postoupení pohledávky byla ve smyslu § 346e zákoníku práce (ZP) nicotná (21 Cdo 3628/2018). Nutno podotknout, že tato úprava zákoníku práce nemusí být mnohdy šťastná ani pro zaměstnavatele – typicky mu to může zkomplikovat situaci například v případě plánované likvidace společnosti apod.

GDPR rok poté: velký třesk, nebo nafouknutá bublina?



Mgr. et Mgr. Bc. Stanislav Bednář, advokát, e-mail: s.bednar@schoenherr.eu; Mgr. Libuše Dočekalová, koncipientka, e-mail: l.docekalova@schoenherr.eu

Uplynul necelý rok od doby, kdy začalo i v České republice platit nové evropské nařízení (EU) 2016/679 o ochraně osobních údajů, známé také jako GDPR. Řada právních i IT poradců v této souvislosti hovořila o zásadním zlomu a předháněla se v drakonickém líčení jeho devastujících dopadů na české podnikatele – zcela v duchu známého přísloví „*vystraš (klienty) a fakturuj*“.

My jsme naopak volili opatrnější přístup, protože s GDPR detailně pracujeme již od roku 2013, kdy jsme připomínkovali jeho první návrh za české podnikatele sdružené v AmCham – tehdy tuto zkratku v ČR neznal téměř nikdo. Dlouhodobě zastáváme názor, že GDPR není krokem správným směrem, protože se jedná o normu natolik rozsáhlou a komplikovanou, že občané, podnikatelé, instituce i většina právníků mají problémy se v ní vůbec orientovat. Varovali jsme, že při důsledném výkladu nebude v praxi reálně možné GDPR splnit, což řadu podnikatelů předem odradilo od toho, aby vyvinuli jakékoli úsilí k dosažení souladu. Proto jsme očekávali, že se GDPR v České republice stane jakýmsi papírovým tygrem, který straší, ale nekouše. S odstupem jednoho roku lze říci, že toto proroctví se naplnilo.

Není náhodou, že teprve nedávno, skoro s ročním zpožděním, vstoupil v účinnost implementační zákon ke GDPR. Reflektuje to postoj většiny Čechů a Moravanů, které jejich vlastní soukromí většinou nezajímá anebo jsou ochotní jím platit za služby „zdarma“. Občané vždy s velkou averzí přijímali nejružnější výstřelky způsobené přehnaně opatrným přístupem škol či jiných institucí ke GDPR. Například Úřad pro ochranu osobních údajů („Úřad“) kdysi uložil pokutu majiteli cykloobchodu za to, že zveřejnil fotografii zloděje kola na Facebooku poté, co se o jeho dopadení marně snažila policie. Ob-



dobně dopadl také majitel ukradeného notebooku.

Relativně nová předsedkyně Úřadu přinesla do jeho kontrolní/rozhodovací praxe svěží vítr a méně formalismu. Úřad se pod jejím vedením snaží více zohlednit realitu 21. století, mírnit paniku a aplikovat GDPR zdrženlivě. Tento přístup lze pochopit a v jistém slova smyslu i ocenit – ale systémové řešení to není.

Úřadu vlastně nic jiného ani nezbyvalo, protože jeho akceschopnost snížil odchod klíčových odborníků do soukromého sektoru kvůli umělé poptávce vyvolané GDPR. Celkový počet zaměstnanců dlouhodobě kolísá kolem jednoho sta, takže žádné personální posílení se nekonalo. Můžeme se utěšovat jen tím, že řada dozorových orgánů v ostatních státech EU je na tom z hlediska personálních kapacit obdobně (tedy neuspokojivě).

Nicméně i tak Nizozemsko eviduje od roku 2018 hned 15 400 ohlášení porušení GDPR (nová povinnost dle čl. 33), zatímco náš obdobně velký stát necelých 300. Rozdílný přístup ke GDPR lze demonstrovat i na incidentu, kdy se loni jednomu návštěvníkovi

internetové prezentace soukromého vlakového přepravce podařilo velmi jednoduše za pomoci veřejně přístupných údajů získat všechny osobní údaje tisíců jeho zákazníků, včetně např. čísel bankovních účtů nebo objednaných jízd. Přepravce tuto chybu po upozornění napravil, nicméně výše uvedené ohlášení nepodal. Mluvčí Úřadu tento velmi benevolentní výklad podpořil slovy: „Není povinností hlásit každý bezpečnostní incident.“ Tento postoj Úřadu nesdílíme a naopak jsme toho názoru, že se jednalo o poměrně závažný incident, po němž měla následovat kontrola – co jiného by už mělo být považováno za selhání zabezpečení?

Navíc Úřad v loňském roce zahájil pouhých 76 kontrol a zjistil 15 případů porušení GDPR, za něž pravomocně uložil jen pět pokut. Tato nízká čísla jsou v protikladu k relativně vysokému počtu stížností občanů, jenž stoupl poměrně výrazně z 1 684 (r. 2017) na 3 616 v roce 2018. Bylo nám neoficiálně řečeno, že se kontroly nemusí bát ti nepoctivci, na něž přijde „pouze“ několik stížností. Ty Úřad vyřizuje mimo správním řízením pouhým upozorněním na možnost, že porušili GDPR. Hříšníci pryč

Revoluce, či evoluce?

Rozdílné přístupy ve vnímání ochrany osobních údajů v jednotlivých státech EU, které jsou již nyní patrné na markantních rozdílech v počtech ohlášení porušení GDPR i ve formě a výši udělených sankcí, budou bezesporu do budoucna hnací silou snahy o sjednocení postupu dozorových orgánů členských zemí.

většinou reagují přijetím nápravných opatření, což lze zřejmě přičíst tomu, že výše sankcí je dostatečně odstrašující.

Dle GDPR totiž horní hranice pokut činí až 4 % celosvětového obrátu daného správce nebo možná celé skupiny v případě koncernu (výklady se různí). Také proto dostal letos Google ve Francii zatím rekordní pokutu 50 milionů eur za vícečetná závažná porušení GDPR. V příkrém rozporu s tím se pokuty udělené v České republice zatím pohybovaly v rozpětí pouhých 10 000 až 40 000 korun. Úřad odbývá kritiky nízkých sankcí tím, že dle recitálu 151 GDPR má každý dozorový úřad zajistit, aby pokuty byly „účinné, přiměřené a odrazující“. A výrazně nižší cenová hladina v ČR oproti západu EU údajně ospravedlňuje také výrazně nižší hladinu přiměřených sankcí. Na druhou stranu asi ceny u nás nejsou 30 000krát nižší než ve Francii, takže ukládané pokuty jsou evidentně (zatím) pouze velmi symbolické.

Z hlediska českých podnikatelů je opatrnost Úřadu v kontrolování GDPR a trestání hříšníků určitě namístě. Ovšem nařikají nad ní nejen právní puristé, ale také naše eurokomisařka Věra Jourová, do jejíž gesce GDPR spadá. Ta ještě před rokem hrozila pokutami harmonizovanými na celoevropské úrovni (rozuměj: vysokými). Proto očekáváme, že dříve či později se výše pokut stane předmětem sporu mezi regulátory, jenž se bude řešit na celoevropské úrovni v souladu s čl. 63 a násl. GDPR. Jsme velmi zvědaví na výsledek tohoto střetu, tedy jestli budou mít podnikatelé usazení v ČR i nadále citelnou konkurenční výhodu oproti jiným evropským státům – třeba se k nám proto Google pokusí přenést svou hlavní evropskou provozovnu ve smyslu čl. 56 GDPR.

Lze tedy shrnout, že GDPR v českém kontextu zatím nepředstavuje revoluci, nýbrž pomalou evoluci původního evropského konceptu ochrany soukromí za pomoci několika nových povinností pro správce údajů. Úřad vykonává svůj dozor stejným způsobem a ukládá stejně vysoké pokuty, jako tomu bylo před nástupem GDPR. Avšak tato situace nemusí trvat věčně, zejména pokud EU vyvine účinný tlak na harmonizaci výše pokut mezi jednotlivými členskými státy.



GDPR je nutné vnímat v celoevropském kontextu.

Uznávání veřejných listin v rámci EU ve světle nového nařízení



Mgr. Jiří Marek, LL.B., advokát, e-mail: j.marek@schoenherr.eu

V souvislosti s uznáváním veřejných listin, tj. akceptací veřejných listin vydaných příslušnými orgány jednoho státu pro účely použití u příslušného orgánu jiného státu, toho již bylo napsáno mnoho. Pro představu se těmito listinami myslí zejména výpis z rejstříku trestů fyzické či právnické osoby, resp. potvrzení o neexistenci zápisu v rejstříku trestů, či výpis z obchodního rejstříku.

Pro krátkou rekapitulaci uvedme, že uznávání veřejných listin příslušným orgánem jiného státu typicky vyžaduje další ověření, ledaže mezi dotčenými státy existuje smlouva o právní pomoci. Do účinnosti Nařízení (jak je definováno níže) existovaly následující způsoby, jak ověřit veřejné listiny za účelem jejich použití před orgány jiného státu (kdy jedním z nich je Česká republika):

1. Jednoduché (obyčejné) ověření pravosti podpisu či vyhotovení ověřené kopie dokumentu bez nutnosti apostilace či superlegalizace, a to v případě, kdy Česká republika uzavřela se státem, kde byla daná listina vydána či před jehož orgány má být použita, dvoustrannou smlouvu o právní pomoci.
2. Jednoduché (obyčejné) ověření pravosti podpisu či vyhotovení ověřené kopie dokumentu s apostilační doložkou, a to v případě, že stát, kde byla daná listina vydána či před jehož orgány má být použita, je stejně jako Česká republika smluvní stranou Úmluvy o zrušení požadavku ověřování cizích veřejných listin, přijaté v Haagu dne 5. října 1961.
3. Jednoduché (obyčejné) ověření pravosti podpisu či vyhotovení ověřené kopie dokumentu s vyšším ověřením této listiny, tzv. superlegalizací, a to v ostatních případech nespádajících pod bod 1 a 2 výše.

V souvislosti s globalizací EU a snahou o co největší volnost pohybu osob, tj. občanů Evropské unie („EU“), a veřejných listin bylo dne 6. července 2016 přijato Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/1191, o podpoře volného pohybu občanů zjednodušením požadavků na předkládání některých veřejných listin v Evropské unii a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 („Nařízení“). Toto Nařízení vstoupilo v účinnost dne 16. února 2019.

Na základě Nařízení již není nutné další ověření (viz body 1 či 2 výše) originálů či úředně ověřených kopií jmenovitě vymezených listin vydaných orgány jednoho členského státu za účelem je-

lich předložení orgánu jiného členského státu EU. Bohužel se zatím jedná pouze o listiny týkající se osobního stavu, nikoliv listiny týkající se právního postavení a zastupování obchodních společností (typicky výpis z obchodního rejstříku), diplomy, osvědčení a jiné doklady o dosažené kvalifikaci.

Veřejnými listinami, na které Nařízení dopadá, jsou listiny týkající se narození, skutečnosti, že je osoba naživu, úmrtí, jména, manželství (včetně způsobilosti uzavřít manželství a rodinného stavu, rozvodu nebo prohlášení manželství za neplatné), registrovaného partnerství (včetně způsobilosti k uzavření registrovaného partnerství a statusu partnerství, zrušení registrovaného partnerství nebo jeho prohlášení za neplatné), rodičovství, osvojení, bydliště

nebo místa pobytu, státní příslušnosti a neexistence záznamu v rejstříku trestů.

V souvislosti s Nařízením je ještě nutné zmínit otázku ověřených překladů. Nově již nebude nutné správním orgánům ze států EU předkládat úředně ověřený či jiný překlad listin v úředním jazyce státu, kde příslušný orgán, jemuž je listina předkládána, sídlí. Pro případ, že listina není vyhotovena v úředním jazyce státu EU, kde sídlí orgán, jemuž je listina předkládána, Nařízení zavádí tzv. vícejazyčný standardní formulář dostupný ve všech jazycích EU. Tento formulář lze přiložit k veřejné listině, což nahrazuje příslušný překlad, a orgán, jemuž je veřejná listina předkládána, může vyžadovat nad rámec tohoto formuláře překlad pouze ve výjimečných případech.

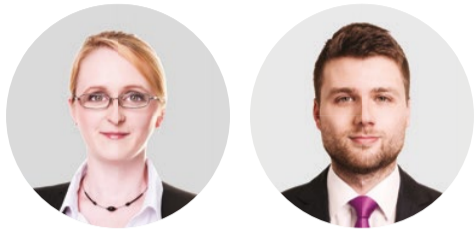


Cílem nového nařízení je co největší volnost pohybu občanů EU.

Zjednodušení jen pro listiny o osobním stavu
Listin prokazujících profesní kvalifikaci, otázky právního postavení či zastupování obchodních společností se nové Nařízení netýká a pro tyto listiny i nadále platí původní režim ověřování.



Nové povinnosti v souvislosti s ochranou oznamovatelů (whistleblowerů) v České republice?



Mgr. Helena Hangler, advokátka, e-mail: h.hangler@schoenherr.eu; Mgr. Rudolf Bicek, advokát, e-mail: r.bicek@schoenherr.eu

Ministerstvo spravedlnosti ČR předložilo v únoru 2019 vládě k projednání návrh zákona o ochraně tzv. whistleblowerů. Cílem návrhu je zajistit oznamovatelům protiprávních jednání na pracovišti důvěryhodné nástroje pro podávání oznámení a poskytnout jim ochranu před potenciálními postihy, které by kvůli těmto oznámením mohli zažívat. Zároveň tento návrh ale pro řadu zaměstnavatelů přináší nové povinnosti.

Koho má nový zákon chránit?

Nový zákon by měl zajistit ochranu všem zaměstnancům, kteří v souvislosti se svým zaměstnáním učinili oznámení o protiprávním jednání.

Ochrana by se měla týkat pouze oznamovatelů trestných činů a přešupků. Podle návrhu zákona se tedy ochrana nebude vztahovat například na oznámení týkající se porušení etického kodexu či jiného ryze interního předpisu apod. Byť je nasnadě, že ani tyto zaměstnance nemůže zaměstnavatel bez dalšího za učiněné oznámení postihovat.

Jaké nové povinnosti přibudou zaměstnavatelům?

Zaměstnavatelé, kteří (i) zaměstnávají více než 50 zaměstnanců (tzv. dohodaře nevyjímaje); (ii) mají roční obrat nebo bilanční sumu roční rozvahy přesahující 10 milionů eur; (iii) jsou právnickou osobou, jež je povinnou osobou podle českého zákona proti praní špinavých peněz; nebo (iv) jsou veřejným zadavatelem podle zákona o zadávání veřejných zakázek, budou mít nově povinnost zřídit tzv. **vnitřní oznamovací systém**. Jak plyne z výše uvedeného, okruh zaměstnavatelů je koncipován velmi široce a nové povinnosti tak dopadnou nejen na institucionalizované zaměstnavatele, kteří již většinou nějaký podobný interní systém mají (např. banky, poskytovatele platební služeb apod.), ale i na středně velké firmy (včetně výrobních závodů apod.), které s největší pravděpodobností dosud žádný vlastní interní mechanismus nemají. Návrh zákona tak představuje další opatření, které přináší zaměstnavatelům finanční náklady.

Navrhovaný vnitřní oznamovací systém by měl stanovit pravidla pro podávání oznámení a upravovat opatření k ochraně oznamovatelů, včetně pravidel umožňujících utajit totožnost oznamovatele či pravidel týkajících se organizačního zajištění oznamování, informování oznamovatele o průběhu a výsledcích prošetření oznámení a lhůty k prošetření.

Zaměstnavatel, který bude povinen zavést vnitřní oznamovací systém, bude dále muset určit příslušnou osobu nebo osoby či případně i celé oddělení,

Agentura na ochranu oznamovatelů

Návrh zákona počítá se zřízením zcela nového orgánu vnějšího oznamovacího systému, jehož náplní bude zejména přijímat oznámení, poskytovat informace a vykonávat poradenskou činnost ve věcech ochrany oznamovatelů.



kteří v rámci něj budou určeny k tomu, aby přijímaly oznámení a prošetřovaly je. Příslušné osoby by měly být dostatečně nezávislé a odborné a měly by zabezpečit důvěrnost interních kanálů.

Zaměstnavatel bude dále muset informace o fungování interního mechanismu uveřejnit, a to například na svých webových stránkách, na intranetu, popřípadě fyzicky v místech, do kterých mají přístup všichni zaměstnanci a kde mají možnost se s fungováním interního mechanismu seznámit.

V souladu s návrhem zákona bude muset zaměstnavatel každé přijaté oznámení prověřit a případně přijmout nezbytná opatření k nápravě zjištěných nedostatků. Kromě toho bude zaměstnavatel povinen po dobu 3 let ode dne podání oznámení takové oznámení evidovat.

Jaké budou alternativy k podání oznámení přímo u zaměstnavatele?

V případě, že zaměstnanec nebude moci nebo chtít učinit oznámení prostřednictvím vnitřního oznamovacího

systému, může využít tzv. vnější oznamovací systém (orgány činné v trestním řízení a orgány příslušné vést řízení o přestupcích). Tento systém je navíc návrhem zákona doplněn o zcela nový orgán – Agenturu na ochranu oznamovatelů. Agentura na ochranu oznamovatelů, jakožto součást ministerstva spravedlnosti, bude zejména poskytovat informace a vykonávat poradenství ve věcech ochrany oznamovatelů, přijímat oznámení a vydávat potvrzení oznamovatelům.

Která opatření zaměstnavatele vůči oznamovatelům budou zakázána?

Návrh zákona dále přináší úpravu zákazu odvetných opatření. V praxi to bude znamenat, že pokud někdo podá oznámení, zaměstnavatel nebude smět jeho ani osobu jemu blízkou z důvodu podání oznámení žádným způsobem postihnout, a to zejména (i) propuštěním z pracovního poměru, odvoláním nebo zproštěním výkonu služby, přeložením na jinou pozici či bezdůvodným nepovýšením, (ii) snížením platu nebo

mzdy, změnou pracovní doby, změnou pracoviště, nebo (iii) diskriminací či znevýhodněním.

Jaká je plánovaná účinnost zákona?

V případě, že návrh zákona úspěšně projde celým legislativním procesem, měl by nabýt účinnosti dnem 1. ledna 2021.

Závěr

Vzhledem k tomu, že k návrhu zákona bylo v rámci připomínkového řízení podáno velké množství připomínek, není jisté, jaká bude jeho finální podoba. I dnes však lze bezesporu doporučit, aby společnosti v rámci své řádné správy přijaly interní procesy o hlášení nežádoucích a protiprávních jednání na pracovišti. Nastavení účinných interních mechanismů může zaměstnavateli pomoci včas odhalit nežádoucí jednání a omezit jejich případné důsledky, ať již ve sféře finančních škod, nebo reputačních. Jak pravil klasik, prevence je vždy lepší než následné hašení požáru.

Omezení odpovědnosti člena voleného orgánu obchodní korporace



JUDr. Eva Purgerová, advokátka, e-mail: e.purgerova@schoenherr.eu

Každý člen voleného orgánu dle § 159 odst. 1 zák. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku („NOZ“), má povinnost jednat s péčí řádného hospodáře. Typicky se jedná o jednatele nebo členy představenstva či dozorčí rady. V praxi často vyvstávají otázky, co se stane, když tuto péči poruší, a zda je možné jejich odpovědnost nějak omezit.

To se řeší i v souvislosti s transakcemi, kdy dochází k převodu podílu nebo akcií v obchodní korporaci a smluvní strany se dohodnou, že dosavadní členové voleného orgánu dotčené obchodní korporace budou odvoláni a nahrazeni novými, které nominuje právě nový společník či akcionář. V takovém případě se sepisují dohody nebo jednostranná prohlášení, ve kterých se dosavadní členové voleného orgánu vzdávají svých nároků vůči obchodní korporaci a potvrzují, že k rozhodnému dni transakce nemají vůči obchodní korporaci žádné nároky ani pohledávky.

Může se ale obchodní korporace stejně tak vzdát svých nároků vůči těmto dosavadním členům voleného orgánu?

Vzdání se předem

Starý občanský zákoník zakazoval vzdát se předem jakéhokoliv práva, které má teprve vzniknout. Podle nového občanského zákoníku je možné se vzdát předem některých práv.

Pravidlo, které upravuje možnosti omezit odpovědnost, nalezneme v § 2898 NOZ. Podle tohoto ustanovení se „nepřihlíží k ujednání, které předem vylučuje nebo omezuje povinnost k náhradě újmy způsobené člověku na jeho přirozených právech, anebo způsobené úmyslně nebo z hrubé nedbalosti; nepřihlíží se ani k ujednání, které předem vylučuje nebo omezuje právo slabší strany na náhradu jakékoliv újmy. V těchto případech se práva na náhradu nelze ani platně vzdát.“



Dohodu o vypořádání újmy způsobené korporaci nelze uzavřít předem.



Podle § 53 odst. 2 zákona o obchodních korporacích („ZOK“) se nepřihlíží k právním jednáním obchodní korporace omezujícím odpovědnost člena jejích orgánů. Podle třetího odstavce je pak možné vypořádat újmu způsobenou obchodní korporaci porušením péče řádného hospodáře na základě tzv. dohody o vypořádání újmy mezi obchodní korporací a povinnou osobou, avšak až poté, co újma obchodní korporaci vznikla.

Nejen mezi autory komentářů k ZOK a NOZ je však sporné, zda § 2898 NOZ a § 53 odst. 2 ZOK zakazují dohody o vzdání se práva předem i následně.

Právo na náhradu újmy

Domnívám se, že § 2898 NOZ a § 53 odst. 2 ZOK zakazují jen dohody

o vzdání se práva předem a že by tedy obchodní korporace měla mít možnost se práva vzdát i ex post. Jednoznačnou odpověď však nemáme na otázku, zda lze omezit či zcela prominout například právo na náhradu újmy. I uzavření takové dohody o vypořádání újmy, pokud ji bude uzavírat orgán obchodní korporace, vyžaduje dodržování péče řádného hospodáře. Podle mého názoru není vyloučeno, aby se obchodní korporace a povinná osoba dohodly například na narovnání, případně aby se obchodní korporace nároku na náhradu újmy vůči povinné osobě úplně vzdala. Aby byla taková dohoda o vypořádání újmy účinná, je třeba souhlas nejvyššího orgánu obchodní korporace přijatý alespoň dvěma třetinami hlasů všech společníků.

Dohody v praxi
Uzavírání dohod o omezení odpovědnosti či vypořádání újmy s členem voleného orgánu korporace vyžaduje vždy dodržování péče řádného hospodáře.

I když je zachován zákaz omezení předem, oproti staré úpravě umožňují nový občanský zákoník i zákon o obchodních korporacích větší flexibilitu v otázce úpravy odpovědnosti členů volených orgánů.

Z podstaty věci tedy vyplývá, že dohodu o vypořádání újmy nelze uzavřít před tím, než samotná újma obchodní korporaci vznikne, tj. než se korporace dozví o ní a o tom, kdo ji způsobil. V rámci konkrétní transakce a v souvislosti s prohlášeními členů volených orgánů vůči obchodní korporaci je tedy možné se dohodnout, že pokud vznikne dosavadním členem voleného orgánu, obchodní korporace se zavazuje v budoucnu uzavřít dohodu o vypořádání újmy podle § 53 odst. 3 ZOK s tímto členem voleného orgánu.

Netradiční ochranné známky a další novinky



Mgr. Eva Bajáková, e-mail: e.bajakova@schoenherr.eu

Vlastníci ochranných známek by měli věnovat pozornost novele zákona o ochranných známkách, která s účinností od 1. ledna 2019 transponovala do českého právního řádu směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2015/2436, kterou se sblíží právní předpisy členských států o ochranných známkách. Tato novela totiž otevírá cestu k registraci i těch ochranných známek, které jsou shodné s dříve zapsanými ochrannými známkami.

Do konce loňského roku musel Úřad průmyslového vlastnictví („ÚPV“) kontrolovat, zda se přihlašované označení neshoduje se starší ochrannou známkou. ÚPV tak vlastníkům z úřední povinnosti poskytoval výhodnou službu, protože se nemuseli obávat, že by si konkurent zaregistroval shodnou známku pro stejné výrobky či služby.

Od začátku roku se však vlastníci starších ochranných známek již nemohou na ÚPV takto spoléhat a sami si musí hlídat, zda se někdo nepokouší o zápis totožné známky. V souladu se zásadou vigilantis iura (právo patří bdělým) to-

Širší možnosti, menší ochrana
Od nového roku je již na zodpovědnosti vlastníka ochranné známky hájit svá práva před konkurenty. Proti zápisu totožné ochranné známky je nutné podat námitku v rámci správního řízení, případně podat návrh na neplatnost novější ochranné známky.

tiž nově platí, že vlastníci starší ochranné známky musí podat proti zápisu totožné známky námitku a za to také zaplatit příslušný správní poplatek. Pokud nebude vlastníci starší známky dostatečně ostražití, může jeho konkurent získat identickou známku pro totožné výrobky či služby. Vlastníkům ochranných známek proto doporučujeme, aby pravidelně sledovali věstník ÚPV a kontrolovali nové přihlášky, nebo využívali profesionálních monitorovacích služeb. Pokud vlastníci přihlášku shodné známky včas nezachytí, zůstává mu ještě možnost podat návrh na neplatnost ochranné známky, nicméně vlastníci se tím připraví o možnost bránit se prostřednictvím námitek, které jsou zpravidla levnější, a navíc se vystavuje riziku, že konkurent bude na základě zápisu ochranné známky naopak podnikat vůči vlastníkovi právní kroky k ochraně své nové známky.

Další novinkou je zjednodušení definice ochranné známky. Již neplatí, že ochranná známka musí být schopna grafického znázornění. Postačí, aby přihlašované označení mohlo být

v rejstříku ochranných známek vyjádřeno způsobem, který umožní příslušným orgánům i veřejnosti jasně a přesně určit předmět ochrany. Před novelou přijímal ÚPV přihlášky zejména slovních, kombinovaných, obrazových nebo prostoro-rových označení (např. flakony), příp. označení tvořených pouze barvou. Dle nové úpravy mají kreativci mnohem širší pole působnosti, protože ÚPV bude přijímat také přihlášky zvukových, pohybových, multimediálních, holografických (hologram) a jiných netradičních známek. Můžeme se těšit na známkové rešerše, které budou zahrnovat přehrávání zvukových a audiovizuálních nahrávek. S ohledem na dřívější judikaturu a na skutečnost, že reproduktory našich mobilů a počítačů nemohou reprodukovat vůni, nelze předpokládat, že by ÚPV v brzké budoucnosti přijímal také přihlášky čichových ochranných známek.

Novela přináší i některé další změny. K těm nejzajímavějším patří možnost zápisu tzv. certifikační ochranné známky. Vlastník certifikační známky má možnost certifikovat výrobky nebo

služby, a to podle pravidel, která vlastníci v rámci registrace předkládá na ÚPV. Novela také posiluje postavení vlastníků ochranných známek v případě tranzitu padělků přes území České republiky. Nově totiž vlastníci starších zapsaných ochranných známek mohou bránit přepravě výrobků, které jsou neoprávněně označené ochrannou známkou, přes české území. Tento nárok zaniká, pokud v rámci následných řízení deklarant nebo držitel zboží prokáže, že vlastníci zapsané ochranné známky není oprávněn zakázat uvádění daných výrobků na trh v zemi konečného určení.

Je tedy patrné, že změny, které zavedla novela zákona o ochranných známkách, jsou poměrně významné. Pro vlastníky ochranných známek to znamená, že musí v určitých oblastech změnit přístup. Nejenže se otevřela možnost registrovat širší paletu ochranných známek, ale především se na jejich vlastníky přenáší větší odpovědnost – nově si musí sami ohlídat, zda se někdo nepokouší registrovat shodnou známku pro stejný výrobek nebo službu.

Kontakty

Praha
 Jindřišská 16
 CZ-110 00 Praha 1
 T: +420 225 996 500
 F: +420 225 996 555
 E: office.czechrepublic@schoenherr.eu
 www.schoenherr.eu

Bělehrad
 Dobračina 15
 SRB-11000 Beograd

Bratislava
 Prievozská 4/A (Apollo II)
 SK-821 09 Bratislava

Brusel
 Rue du Congrès 5
 B-1000 Bruxelles

Bukurešť
 Blvd. Dacia Nr. 30
 RO-010413 București

Budapešť
 Váci út 76.
 H-1133 Budapest

Kišiněv
 Str. Alexandru cel Bun 51
 MD-2012 Chisinau

Istanbul
 Kore Şehitleri Cd. 16-1
 Istanbloom, 11th Floor/76
 TK-34394, Şişli – Istanbul

Lublaň
 Tomšičeva 3
 SI-1000 Ljubljana

Sofie
 Alabin 56
 BG-1000 Sofia

Vídeň (centrála)
 Schottenring 19
 A-1010 Wien

Varšava
 ul. Prózna 9
 PL-00-107 Warsaw

Záhřeb
 Prilaz Gjüre Deželića 19
 HR-10000 Zagreb

Podgorica
 Bulevar Džordža Vašingtona 98
 Atlas Capital Plaza, II Floor
 ME-81000 Podgorica

Schönherr Journal, ročník IV, vydání 1/2019, datum vydání 21. 5. 2019

Vydavatel: Schönherr Rechtsanwälte GmbH, organizační složka, Jindřišská 16, 110 00 Praha – Nové Město, IČ: 06518974, e-mail: office.czechrepublic@schoenherr.eu, www.schoenherr.eu | Produkce a grafické zpracování: Corporate Publishing s.r.o., U Golfu 565, 109 00 Praha 10, www.copu.cz |

Redakce: Mgr. Eva Bajáková, Mgr. et Mgr. Bc. Stanislav Bednář, Mgr. Jáchym Bém, Mgr. Rudolf Bicek, Mgr. Libuše Dočekalová, JUDr. Christoph Dürr, Mgr. Helena Hangler, Mgr. Jiří Marek, LL.B., JUDr. Eva Purgerová | Client Service Manager: Ing. Martina Sionková | Foto: archiv firmy, shutterstock.com | Jazyková úprava: Petr Behún, Proofreading.cz |

Volně neprodejné | Registrace: MK ČR E 22392, vychází 2x ročně | Tisk: TNM PRINT s.r.o.