



Obsah

- **Novela občanského zákoníku** 2
- **Právní novela zákona o obchodních společnostech a družstvech aneb zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách v pohybu** 2
- **Změna přístupu při určování výše náhrady škody na zdraví** 3
- **Určování výše náhrady škody na zdraví způsobené pracovním úrazem** 4
- **Ochrana osobních údajů v evropském hávu** 5
- **Pozor na pořizování kopií občanských průkazů** 5

Úvodem

Vážení klienti a obchodní partneři,

v souvislosti se vstupem do nového roku Vám přinášíme nové vydání Právních aktualit, ve kterém advokáti naší kanceláře představují výběr legislativních novinek, se kterými je potřeba v nadcházejícím roce počítat. Současně stručně upozorňujeme na některé zajímavé změny při aplikaci práva v praxi.

Jelikož neustále usilujeme o to, abychom našim klientům mohli nabízet lepší služby, od ledna 2017 jsme zahájili užší spolupráci s daňovým poradcem JUDr. Ing. Jaroslavem Zahradníkem, Ph.D., díky které jsme schopni pro vás zajistit poradenství rovněž v oblasti daňového práva a zpracování účetní agendy. Tento krok je logickým vyústěním dlouhodobé a úspěšné spolupráce advokátů kanceláře Davida Kramného a Jiřího Nováka s Jaroslavem Zahradníkem při náročných obchodních transakcích, v jejichž rámci bylo potřeba zabývat se nejen otázkami právními, ale rovněž daňovými a účetními. Věříme, že toto spojení oceníte zejména v souvislosti s přípravou a realizací náročnějších obchodních operací.

Tým advokátní kanceláře Vítek a Mrázek Vám v novém roce přeje mnoho úspěchů!

Mgr. David Kramný LL.M.

Novela občanského zákoníku

Zákonodárci ještě před koncem loňského roku přijali dlouho očekávanou a diskutovanou novelu nového občanského zákoníku, zákona č. 89/2012 Sb. (dále jen „občanský zákoník“). Tato novela byla vyhlášena ve Sbírce zákonů dne 30. prosince 2016 jako zákon č. 460/2016 Sb. (dále jen „novela“) a jejím cílem je vyřešit alespoň některé problematické otázky současné praxe týkající se výkladu a aplikace občanského zákoníku.

Tato novela tak například s účinností od 28. února 2017 odstraňuje stav právní nejistoty ve vztahu k formě plných mocí, když stanoví, že pokud je pro právní jednání vyžadována forma veřejné listiny, postačí, pokud bude plná moc k tomuto jednání udělena v písemné formě s úředně ověřeným podpisem. Již tedy nebude nutné udělovat plnou moc ve formě notářského zápisu k jednáním týkajícím se například obchodních korporací. Plná moc ve formě notářského zápisu tedy nebude potřeba ani k založení společnosti, což bylo mnoha notáři dosud vyžadováno a v praxi to činilo obtíže především v případech, kdy plná moc ve formě notářského zápisu byla požadována po subjektech sídlících v zahraničí.

Novela občanského zákoníku má rovněž odstranit aplikační a výkladový problém týkající se nabytí podílu jedním z manželů, neboť v praxi vznikaly pochybnosti a odborná veřejnost byla nejednotná v tom, zda při nabytí podílu

jedním z manželů se stává členem společnosti i druhý manžel či nikoli. Od 28. února 2017 se proto do občanského zákoníku vkládá věta, že nabytí podílu nezakládá účast druhého manžela na této společnosti nebo družstvu (s výjimkou bytových družstev), z čehož je již zcela zřejmé, že nabytí podílu jedním z manželů nezakládá členství druhého manžela, který se tudíž stává oprávněným pouze ve vztahu k majetkové hodnotě podílu.

Dále bude na základě této novely s účinností od 1. ledna 2018 v občanském zákoníku zakotveno zákonné předkupní právo spoluvlastníků, avšak pouze pro převody nemovitých věcí, a to i bezúplatné, s výjimkou převodů osobám blízkým, při kterých se tudíž zákonné předkupní právo neuplatní.

V důsledku předmětné novely dochází ke změnám i dalších ustanovení občanského zákoníku a rovněž k nezbytným souvisejícím úpravám dalších zákonů, a to například zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, zákona o zvláštních řízeních soudních, notářského řádu atd.



Mgr. Nikola Hlavatá

První novela zákona o obchodních společnostech a družstvech aneb zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách v pohybu

Leden roku 2017 se do historie zapíše jako měsíc, ve kterém účinnosti nabývá první novela zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (dále jen „zákon o obchodních společnostech“). Ačkoli v závěru roku 2016 Ministerstvo spravedlnosti poslalo do meziresortního připomínkového řízení komplexní novelu zákona o obchodních společnostech, jejíž osud je však s ohledem na blížící se volby do Poslanecké sněmovny spíše nejistý, historicky první novela zákona o obchodních společnostech již navždy zůstane spojena s dlouhodobě diskutovanou změnou právní úpravy týkající se zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností.

Zatímco až do účinnosti zákona o obchodních společnostech volila dvě třetiny členů dozorčí rady akciové společnosti s více než padesáti zaměstnanci valná hromada a jednu třetinu zaměstnanci společnosti, počínaje od 1. ledna 2014 zákon o obchodních společnostech povinné zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností zrušil a stanovil, že dozorčí rada má tři členy a že pokud stanovy neurčí jinak, tito členové jsou voleni a odvoláváni valnou hromadou. Nikoli však na dlouho.

Dne 14. ledna 2017 nabyla účinnosti první novela zákona

obchodních společnostech publikovaná ve sbírce zákonů jako zákon č. 458/2016 Sb., která povinné zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností do platné právní úpravy vrací. Tato novela stanovuje, že pokud má akciová společnost více než pět set zaměstnanců v pracovním poměru, volí dvě třetiny členů dozorčí rady valná hromada a jednu třetinu zaměstnanci společnosti. Stanovy mohou určit vyšší počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, avšak tento počet nesmí být vyšší, než počet členů volených valnou hromadou. Stanovy mohou rovněž určit, že zaměstnanci volí část členů dozorčí rady i při menším počtu zaměstnanců společnosti, než pět set. Příslušná novela doplňuje ustanovení § 448 zákona o obchodních společnostech o dva nové odstavce, které stanoví, že právo volit členy dozorčí rady mají pouze zaměstnanci, kteří jsou ke společnosti v pracovním poměru a že člen dozorčí rady zvolený zaměstnanci může být zaměstnanci odvolán.

Dle přechodného ustanovení předmětné novely musí akciové společnosti s více než pěti sty zaměstnanci v pracovním poměru uvést ujednání svých stanov o složení dozorčí rady do souladu s přijatou novelou do dvou let ode dne nabytí účinnosti této novely, tedy do 14. ledna 2019. Neučiní-li tak dotčené společnosti dobrovolně, rejstříkový soud je vyzve k zajištění nápravy, k čemuž současně určí přiměřenou lhůtu. Nebude-li náprava zajištěna ani na základě takové výzvy soudu, může

soud dotčenou společnost bez návrhu zrušit a nařídít její likvidaci.

S ohledem na relativně dlouhou dobu, kterou zákonodárce k způsobení se nové právní úpravě stanovil, není potřeba běžet k notáři za účelem změny stanov hned zítra a může se vyplatit počkat na to, jaký bude osud komplexní novely zákona o obchodních společnostech představené na konci loňského roku, a případné další změny pak za účelem minimalizace transakčních nákladů realizovat v jednom kroku.



Mgr. David Kramný LL.M.

Změna přístupu při určování výše náhrady škody na zdraví

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, pojal náhrady při ublížení na zdraví značně odlišně od „starého“ občanského zákoníku, když zrušil tzv. náhradovou vyhlášku, ve které byla újma na zdraví bodově ohodnocena, aniž by však pro stanovení výše náhrad za bolest a ztížení společenského uplatnění stanovil bližší pravidla. Zajímavě se k této otázce v loňském roce postavil Ústavní soud v nálezu

spis. zn. IV ÚS 3122/15 ze dne 2.2.2016. Dle jeho názoru nelze u škod na zdraví (a to ani u škod, ke kterým došlo před účinností nového občanského zákoníku) vycházet pouze z „bodového“ ohodnocení, ale je nutno vždy zohlednit okolnosti případu a skutečné následky. Dle názoru Ústavního soudu jsou soudy povinny rozhodovat tak, aby odčinění vzniklé újmy bylo přiměřené, slušné a aby vyvažovalo vytrpěné bolesti a případné ztížení společenského uplatnění. Soudy mají odškodňovat újmu na zdraví dle úvah, zásadně se neodvíjejících od tabulek a počtu bodů, neboť takový způsob lze považovat za špatný, nedůstojný a dokonce protiústavní.

V reakci na zrušení „náhradové vyhlášky“ vydal Nejvyšší soud Metodiku k náhradě nemajetkové újmy na zdraví. S ohledem na uvedený postoj Ústavního soudu by však ani daná Metodika neměla sloužit k tomu, aby podle ní soudy rozhodovaly spory o výši náhrady za újmu na zdraví; tato Metodika by měla sloužit pouze jako nezávazné vodítko pro účely mimosoudního řešení náhrad újmy na zdraví.

I s ohledem na postoj Ústavního soudu lze jistě očekávat zvýšení náhrad při újmě na zdraví, ačkoliv zároveň bude rozhodování soudů v těchto otázkách méně předvídatelné, než jsme byli dosud zvyklí. Zda to bude ku prospěchu poškozených či nikoliv lze nyní těžko odhadnout. Nezbývá než doufat, že poškození se dočkají

PRÁVNÍ AKTUALITY

spravedlivé a důstojné náhrady v rámci soustavy soudů dříve než u Ústavního soudu.



Mgr. Vanda Beringerová

Určování výše náhrady škody na zdraví způsobené pracovním úrazem

V předchozím příspěvku jsou diskutovány obecné principy náhrady nemajetkové újmy na zdraví, které se v kontextu judikatorního a legislativního vývoje posledních dvou let specifickým způsobem dotýkají též náhrady škody na zdraví způsobené pracovním úrazem.

Připomeňme, že tato problematika měla být komplexně řešena zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který sice platil od 1.7.2006, avšak jeho účinnost byla opakovaně posunována, až nakonec byl zákonem č. 205/2015 Sb. zrušen. V souvislosti s tím došlo k řadě změn v oblasti úpravy náhrady újmy za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Dosavadní hmotněprávní úprava náhrady škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání byla totiž po celé období 2006 - 2015 obsažena pouze v přechodných ustanoveních zákoníku práce. Po mnoha diskuzích

odborné i neodborné veřejnosti došlo shora zmíněným zákonem č. 205/2015 Sb. ke zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, který nikdy nenabyl účinnosti, a k zařazení úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za úrazy a nemoci z povolání zpět do zákoníku práce, konkrétně do části jedenácté, pod označením „Náhrada majetkové a nemajetkové újmy“.

Novela zákoníku práce tak přinesla řadu změn v oblasti odpovědnosti zaměstnavatele za úrazy a nemoci z povolání. Nově se odškodňuje i pozůstalý partner, který žil se zaměstnancem v registrovaném partnerství, nově dochází k výslovné úpravě práva na náhradu za ztrátu na výdělku během pracovní neschopnosti i po skončení pracovní neschopnosti pro zaměstnance vykonávající závislou práci mimo pracovní poměr, tedy na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce. V neposlední řadě dochází k prodloužení věkové hranice pro poskytování náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, a to až do doby, než vznikne poškozenému nárok na starobní důchod, jestliže bude tato věková hranice vyšší než 65 let.

Jelikož došlo ke zrušení „náhradové vyhlášky“ č. 440/2001 Sb., bylo třeba pro účely odškodnění pracovních úrazů určit nová pravidla. Zmocnění k vydání prováděcího předpisu, který by stanovil výši odškodnění za bolest a ztížení společenského uplatnění je upraveno v ustanovení § 271c odst. 2 zákoníku práce. Na základě tohoto zmocnění bylo vydáno nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení

společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Toto nařízení vlády již reagovalo na Metodiku Nejvyššího soudu při stanovení výše této náhrady v občansko-právních vztazích. V oblasti pracovněprávních vztahů sice nadále platí, že se budou pracovní úrazy hodnotit body, ale peněžitá částka za 1 bod byla zvýšena ze 120 Kč na 250 Kč. Tímto nařízením se také u většiny pracovních úrazů a nemocí z povolání zvýšil počet bodů k jejich hodnocení.

Bez ohledu na toto nové nařízení vlády však musí mít zaměstnavatel na zřeteli fakt, že nález Ústavního soudu, vydaný 2.2.2016 pod sp. zn. IV. ÚS 3122/15, je aplikovatelný i na pracovněprávní vztahy. Limitace odškodnění újmy na zdraví způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání tak vlastně není stanovena.

I nadále tedy platí trend, že se zákonodárci snaží vylepšovat postavení zaměstnanců a posilovat jejich práva. Druhou stranou této mince je stále se zvyšující tlak na zaměstnavatele v oblasti dodržování pravidel BOZP, zejména na nastavení bezpečných pracovních procesů a na jejich kontrolu.



JUDr. Helena Mertová

Ochrana osobních údajů v evropském hávu

V dubnu roku 2016 bylo přijato nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 2016/676 (dále jen „nařízení“), jehož účelem je sjednocení právní úpravy ochrany osobních údajů v zemích Evropské unie. Nařízení k datu své účinnosti fakticky nahradí nyní účinný zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. K tomu sice dojde až 25. května 2018, to ale neznamená, že by nařízení v letošním roce bylo možné přehlížet. Nařízení je oproti stávající zákonné právní úpravě podstatně podrobnější a zavádí změny, které ovlivní činnost všech subjektů, které s osobními daty fyzických osob jakýmkoli způsobem pracují. Mezi podstatné změny patří povinnost vést záznamy o všech činnostech zpracování osobních údajů nebo povinnost hlásit Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále jen „úřad“) bezodkladně závažnější narušení interního systému ochrany osobních údajů. Některé subjekty zpracovávající osobní údaje jako součást svého předmětu podnikání (typicky subjekty, které se zaměřují na cílený marketing a reklamu a provádějí při práci s daty, tzv. profilování) budou nově mít povinnost vypracovat posouzení vlivu na ochranu osobních údajů a konzultovat jej s úřadem. Nařízení též stanovuje, že mezi chráněné osobní údaje patří i síťové identifikátory, např. IP adresa nebo cookies, lze-li

podle nich identifikovat konkrétní osobu. To bude znamenat pro provozovatele webových stránek v ČR dosud nezakotvenou povinnost zajistit si souhlas uživatele s jejich užíváním.

Výše uvedené představuje jen příkladný výčet změn, které nařízení do praxe přinese. O co větší je přínos těchto změn pro subjekty osobních údajů, tedy pro „obyčejné lidi“, o to hmatatelnější administrativní břemeno vytváří pro ty, kdo osobní údaje jakýmkoli způsobem zpracovávají. Mnoho podnikatelů, kteří si vedou nejrůznější registry či databáze, například seznamy klientů či obchodních kontaktů obsahující jejich identifikační údaje, si ani není vědomo, že jsou-li v těchto seznamech uvedeny fyzické osoby, stávají se často správci osobních údajů. Ochrana osobních údajů je dosud často vnímána jako něco, co se příliš nedotýká těch, pro něž práce s daty není podstatou podnikání. Lze ale předpokládat, že i tento pohled na věc se změní zejména ve světle drakonických sankcí za porušení povinností při správě osobních údajů, které nařízení zavádí, a které mohou dosáhnout až 20 milionů euro.

S počátkem nového roku považujeme proto za vhodné připomenout tuto problematiku, jejíž systémové řešení bude pro řadu subjektů nákladné, administrativně náročné a zdouhavé. Je proto jistě žádoucí, začít se jí věnovat v průběhu letošního roku, než za rok s hrůzou zjistit, že na uzpůsobení firemních procesů zůstalo příliš málo času.



Mgr. Jiří Novák

Pozor na pořizování kopií občanských průkazů

V závěru roku 2016 Úřad pro ochranu osobních údajů (dále jen „úřad“) vyjádřil své stanovisko k pořizování kopie občanského průkazu subjektu osobních údajů (fyzické osoby) a k informační povinnosti podnikatelů (správců osobních údajů) vůči subjektům osobních údajů.

Správce osobních údajů je povinen shromažďovat pouze ty osobní údaje subjektu údajů, které odpovídají stanovenému účelu a pouze v rozsahu nezbytném pro naplnění tohoto účelu. Pokud podnikatel pořizuje kopie občanského průkazu např. pro ochranu svých práv a právem chráněných zájmů nebo pro plnění smlouvy uzavřené se subjektem údajů (např. kupní smlouva, smlouva o dílo, nájemní smlouva apod.) či dodržování zákonné povinnosti správce osobních údajů, není dle stanoviska úřadu nezbytné pořízení fotokopie celého občanského průkazu, neboť se jedná ve vztahu

PRÁVNÍ AKTUALITY

ke stanovenému účelu zpracování o nadbytečné a nepřiměřené shromažďování osobních údajů.

K naplnění účelu zpracování postačí např. zapsání identifikačních údajů a čísla občanského průkazu nebo pořízení částečné kopie občanského průkazu pomocí šablony, nikoliv zpracování veškerých údajů zapsaných v občanském průkazu (např. osobní údaje manželky, dětí, které nejsou osobními údaji odpovídajícími stanovenému účelu zpracování).

Úřad se vyjádřil také k otázce vyžadování souhlasu subjektu

osobních údajů. V těch případech, kde je povinnost zpracování uložena přímo zákonem, případně kde zákon stanoví pouze informační povinnost správci osobních údajů, považuje úřad vyžadování souhlasu subjektu osobních údajů za nadbytečné, zavádějící a pro subjekt osobních údajů matoucí. Ze skutečnosti, že je pro zpracování jejich osobních údajů vyžadován souhlas, mohou subjekty osobních údajů dle názoru úřadu vyvozovat nesprávné závěry týkající se tohoto zásahu do jejich soukromí.

V obou výše popsaných případech, tedy jak v případě pořizování kopií občanských průkazů ve větším než

nutném rozsahu, tak při vyžadování souhlasu subjektu osobních údajů tam, kde není nezbytný, úřad spatřuje porušení zákona s možným následkem uložení pokuty.



JUDr. Svatopluk Herzán