

PODZIM 2021

PRÍMALEX

ČÍSLO XXXIX

PRACOVNÍ PRÁVO

AKTUÁLNÍ TÉMATA:

- JAKÉ POVINNOSTI PŘINESE ZÁKON O OCHRANĚ OZNAMOVATELŮ?
- MONITORING E-MAILOVÝCH ZPRÁV ZAMĚSTNANCŮ
- NEPLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ
- ROZHOVOR S JUDR. KATEŘINOU ŠIMÁČKOVOU, PH.D.

Obsah

Téma: Pracovní právo

- 04** Jaké povinnosti přinese zákon o ochraně oznamovatelů?
- 06** Monitoring e-mailových zpráv zaměstnanců
- 09** Užití chytrých zařízení v pracovněprávních vztazích a ochrana dat
- 12** Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí
- 14** Konkurenční doložky

Projekty

- 18** ELSA Traineeships
- 20** ELSA Job Fair jaro 2021: Praha a Olomouc
- 21** Římskoprávní moot court
- 23** Zahájení semestru v Olomouci
- 24** Rozhovor s vítězem 21. ročníku Essay Competition

Odborné články

- 26** Rozhovor s JUDr. Kateřinou Šimáčkovou, Ph.D.
- 30** Dispozice se zeleným zlatem: emisní povolenka a jak ji zastavit
- 34** Konec sexistických reklam?: Rozsudek NSS

Právní aktuality

- 36** Nový ZOK: shrnutí nejvýznamnějších změn dotýkajících se praktického fungování obchodních společností
- 40** Novela stavebního zákona
- 41** Střet o prolomení patentové ochrany v boji proti COVID-19

Všeobecný přehled

- 46** Rozhovor s absolventem: Diplomová práce a její obajoba
- 48** 75 let od nejtěžší obhajoby v našich dějinách

**Šéfredaktorka:**

Gabriela Balská

Redakce:

Karolína Doleželová

Patrik Fráša

Radovan Gaudyn

Soňa Musilová

Kateřina Nosková

Kateřina Nováková

Edita Pačesová

Barbora Polzerová

Andrea Štástková

Martin Taimr

Korektura:

Monika Ngo

Sazba a grafika:

Monika Ngo

Vydavatel:

ELSA Česká republika, z. s.

nám. Curieových 7

116 40 Praha 1

Kontakt:

Web: elsa.cz/primalex

Facebook: [fb.com/elsaczechrepublic](https://www.facebook.com/elsaczechrepublic)

Instagram: [@elsa_czechrepublic](https://www.instagram.com/elsa_czechrepublic)

Registrováno u MK ČR

č. 8151 ISSN: 1212-494X

Časopis vychází na akademické půdě Právnické fakulty Univerzity Karlovy, Právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni, Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci a Právnické fakulty Masarykovy univerzity.



Vážení čtenáři,

je mi potěšením, představit Vám podzimní vydání časopisu PrímaLEX. Doufám, že si i s rušným začátkem semestru najdete chvílku a zpřijemníte si ji přečtením našeho časopisu.

Podzimní vydání se nese v duchu pracovního práva. Na následujících stránkách se můžete dočíst o nové právní úpravě whistleblowingu, nebo se dozvědět něco nového o konkurenčních doložkách a neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zajímavým zpestřením podzimního čísla je rozhovor s novou soudkyní Evropského soudu pro lidská práva JUDr. Kateřinou Šimáčkovou, Ph.D.

V následujících rubrikách časopisu naleznete například článek o dispozici se zeleným zlatem, shrnutí novely zákona o obchodních korporacích, nebo rozhovor na téma psaní diplomové práce. Samozřejmostí a oblíbenou částí časopisu jsou i reporty z akcí lokálních skupin a činnosti ELSA Česká republika.

Na závěr bych ráda poděkovala všem, kteří se na tvorbě podzimního vydání podíleli. Jsem ráda, že se nám i přes přetrvávající nepříznivou situaci podařilo časopis vydat a Vy máte tak jedinečnou možnost si jej přečíst i v tištěné podobě na své fakultě.

Přeji Vám příjemné čtení a hladký průběh podzimního semestru i následného zkouškového období!

Gabriela Balská

Gabriela Balská
Šéfredaktorka časopisu PrímaLEX

Jaké povinnosti přinese zákon o ochraně oznamovatelů?

JUDr. Petra Sochorová, Ph.D. a Mgr. Kateřina Randlová

V posledních měsících jste mohli zaznamenat mnohí se informace týkající se whistleblowingu, neboli oznamování protiprávního jednání. To souvisí s blížícím se termínem pro transpozici evropské směrnice ukládající mimo jiné povinnost zavést vnitřní oznamovací systém všem organizacím, které zaměstnávají více než 50 osob. V případě nesplnění povinností potom hrozí těmto organizacím citelné sankce.

Whistleblowing

Cílem návrhu zákona je zajistit ochranu oznamovatelů, a zároveň zvýšit šance na odhalování protiprávní činnosti při výkonu pracovní nebo obdobné činnosti. Ucelená právní úprava ochrany oznamovatelů v České republice dlouhodobě chybí. Současný návrh představuje povinnou transpozici směrnice Evropské unie, která všem členským státům ukládá povinnost promítnout příslušnou úpravu do svých právních řádů do 17. prosince letošního roku.

Oznamování

Návrh zákona upravuje jednotlivé pojmy související s oznamováním protiprávního jednání a dopadá do soukromé i veřejné sféry. Umožňuje oznamovateli upozorňovat na protiprávní jednání v oblastech upravených směrnici, jako je například oblast

finančních trhů, ochrany spotřebitele nebo zadávání veřejných zakázek. Nad rámec směrnice pak česká úprava umožňuje oznamování i ve všech dalších oblastech za předpokladu, že porušení dosáhne intenzity přestupku nebo trestného činu.

O spáchání protiprávního jednání se **oznamovatel musí dozvědět v souvislosti s prací nebo jinou obdobnou činností**. Podle návrhu zákona bude možné oznamovat i ta protiprávní jednání, ke kterým došlo mimo rámec pracovní doby, pokud bude existovat souvislost s prací, např. v průběhu komunikace s kolegy na vánočním večírku apod.

Zákaz odvetných opatření

Oznamovatelům v oznámení protiprávního jednání často brání strach z „odvety“, která by mohla následovat. Návrh zákona proto výslovně **zakazuje postih oznamovatele a dalších chráněných osob** (například pomocníků oznamovatele nebo osob blízkých), a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i dalších osob, u kterých bude zachován pracovní kontext (například zákazníků, obchodních partnerů a spolupracovníků).

Mezi příkladný výčet zakázaných odvetných opatření zákonodárce zařadil například rozvázání pracovního poměru, neprodloužení pracovního poměru na dobu

určitou, uložení kárného opatření nebo kázeňského trestu, snížení mzdy, platu nebo odměny, nepřiznání osobního příplatku nebo třeba neumožnění odborného rozvoje. Za porušení zákazu odvetných opatření může být organizaci uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

Vnitřní oznamovací systém

Jak již bylo avizováno, návrh zákona zavádí povinnost vytvořit vnitřní oznamovací systém a postupy pro oznamování a zkoumání důvodnosti oznámení. **Vytvořit tento systém jsou povinni všichni zaměstnavatelé zaměstnávající více než 25 zaměstnanců** (návrh zákona je v tomto ohledu přísnější než směrnice) nebo **všichni veřejní zadavatelé podle zákona o zadávání veřejných zakázek, s výjimkou obcí do 5 000 obyvatel, které nejsou obcemi s rozšířenou působností.**

Zaměstnavatel, na kterého dopadá výše uvedená povinnost, **určí příslušnou osobu**, která musí být bezúhonná, zletilá a plně svéprávná. Příslušná osoba nemusí být v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, avšak musí při výkonu své činnosti postupovat nestranně. Rozsah oprávnění příslušné osoby a povinnosti součinnosti dotčených zaměstnanců by měly být upraveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

K oznamování by mělo docházet prostřednictvím zabezpečeného kanálu pro podávání oznámení. Povinný subjekt dále musí komunikovat s oznamovateli v zákonných lhůtách; vytvořit systém evidence oznámení; zajistit řádné prověření všech oznámení a přijmout opatření k nápravě či prevenci nežádoucího chování, pokud se oznámení ukáže jako důvodné; a v neposlední řadě zajistit, aby nebyla po celou dobu výše uvedeného procesu prozrazena identita oznamovatele. Za porušení tohoto postupu hrozí pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

Zákon upravuje i **tzv. externí oznamovací kanál, které bude zajišťovat ministerstvo spravedlnosti.** S oznámením se lze obrátit i na orgány činné v trestním řízení a na jiné orgány příslušné podle jiných právních předpisů. I v tomto případě budou mít oznamovatelé

právo na ochranu dle zákona o ochraně oznamovatelů.

Projednání návrhu

Jelikož se navrhovaný zákon nepodařilo schválit před volbami, je již jisté, že **Česká republika nestihne termín transpozice** k 17. prosinci. Česká republika tak prozatím nebude oprávněna vymáhat povinnosti navržené v zákoně a ukládat pokuty za jejich nesplnění. Uvidíme, zda nová vláda přijde s vlastním návrhem zákona či využije textaci výše popsaného návrhu. —



Monitoring e-mailových zpráv zaměstnanců

Mgr. Karin Pomaizlová a Mgr. Radim Doležal

Úvod

Cílem tohoto příspěvku je odpovědět na otázku *Jak může zaměstnavatel monitorovat emailové zprávy zaměstnanců?* V praxi může zaměstnavatel chtít z různých důvodů monitorovat emaily, jejich tok, obsah a v některých případech emaily zaměstnanců i vyřizovat. Otázka je, zda a za jakých podmínek to právo připouští. Tento článek stručně představuje (i) právní rámec této problematiky, (ii) možnosti zaměstnavatele monitorovat a vyřizovat emailové zprávy zaměstnanců, (iii) povinnosti zaměstnavatele, (iv) sankce hrozící zaměstnavateli a (v) praktické řešení této problematiky.

Právní rámec

V případě monitoringu emailových zpráv zaměstnanců dochází k prolínání pracovního práva, zejména zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce („**ZP**“), s právem na ochranu osobních údajů, zejména nařízení (EU) 2016/679, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů („**GDPR**“). Podpůrně se použije rovněž zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník („**OZ**“), který upravuje právo na ochranu soukromí a majetková práva. Právě ty zde kolidují. Jejich kolize v závislosti na konkrétních okolnostech ve výsledku určuje, zda a za jakých podmínek je možný monitoring a vyřizování emailových zpráv zaměstnanců.

Kolidující práva jsou navíc zaručena ústavním právem a mezinárodními dohodami. Právo na soukromí je zaručeno čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod („**Úmluva**“) a čl. 10, 12 a v tomto kontextu důležitým čl. 13 ústavního zák. č. 2/1993 Sb., Listiny

základních práv a svobod („**Listina**“). Majetkové zájmy, v tomto kontextu zaměstnavatele, jsou zaručeny v čl. 1 dodatkového protokolu č. 1 k Úmluvě a čl. 11 a 26 Listiny.

Dle konstantní judikatury jsou emailové zprávy zaměstnance součástí práva na soukromí a spadají pod ochranu dle čl. 8 Úmluvy.¹ A to i tehdy, když jsou odesílány z pracoviště, v pracovní době, z pracovního počítače a pracovního účtu. Úmluva totiž nerozlišuje mezi osobní a pracovní korespondencí.² Totéž platí o čl. 13 Listiny.³ Tato ochrana soukromí zaměstnance potom může v praxi některým zaměstnavatelům činit potíže, neboť mimo jiné znamená, že monitoring a vyřizování emailových zpráv zaměstnanců je možný pouze způsobem stanoveným v zákoně a za použití testu proporcionality.

Není monitoring, jako monitoring

Předně je nutné rozlišit, zda jde o zařízení případně účet zaměstnance či zaměstnavatele a pokud zaměstnavatele, tak zda má zaměstnanec výslovně povoleno používat je pro soukromé účely. Této problematice se věnujeme v jiném článku.⁴ Ve zkratce: jde-li o zařízení či účet zaměstnavatele a platí-li zákaz používat jej pro soukromé účely, lze přiměřeně monitorovat pouze tok emailových zpráv za účelem kontroly dodržování zákazu.

1 Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva („ESLP“) z 16.12.1992 č. 13710/88 Niemietz proti Německu, rozhodnutí ESLP z 3.4.2007 č. 62617/00 Copland proti Spojenému království, rozhodnutí ESLP z 12.6.2014 č. 56030/07 Martinez proti Španělsku

2 Op. cit. 1

3 Viz již jeho samotný jazykový výklad.

4 str. 9-12 tohoto čísla PrímaLEXu

Dále je nutné odlišit situace, ve kterých je monitoring dán závažným důvodem spočívajícím ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. I tím se zabýváme v již zmiňovaném článku. Ve zkratce: monitorovat emailové zprávy lze, pokud je takový důvod skutečně dán a pokud jsou splněny další zákonem předepsané podmínky. Povaha monitorování a jeho rozsah bude záviset na konkrétních okolnostech. V těchto případech důrazně doporučujeme konzultaci s odborníky.

Co však dělat v situaci, kdy není ani jedna z těchto variant možná či dostatečná? Jde například o situaci, kdy zaměstnanec je nemocný a pracovní emaily nevyřizuje, nicméně zaměstnavatel jejich vyřízení potřebuje a rád by je za zaměstnance vyřídil. V takové situaci lze k problematice přistoupit analogicky, jako k problematice listinné pošty zasílané na adresu zaměstnavatele.⁵

Nejprve je nutné analyzovat formát emailové adresy. Obecná adresa typu „info@firma.cz“ je adresou zaměstnavatele. Právo na listovní tajemství zde chrání zaměstnavatele. Zaměstnavatel může takovou adresu v zásadě libovolně monitorovat včetně obsahu a vyřizovat jednotlivé zprávy i za situace, kdy je nakládání s touto adresou svěřeno jedinému zaměstnanci např. podatelny.⁶ Výjimkou je situace, kdy i na takovou adresu bude doručena zpráva zjevně soukromé povahy, což lze určit na základě dalších identifikátorů jako je odesílatel, předmět či oslovení adresáta.⁷

Adresa typu „jmeno@firma.cz“ je pak adresa konkrétního zaměstnance a právo na listovní tajemství svědčí jemu. Neznamená to sice, že by ji zaměstnavatel nemohl za žádných okolností kontrolovat, ovšem riziko, že monitoring naruší soukromí zaměstnance se zvyšuje, neboť formát adresy zvyšuje možnost, že zpráva bude soukromého charakteru.⁸ Je tedy nutné obezřetně zkoumat další identifikátory takové zprávy

(odesílatel, předmět, oslovení).⁹ Monitoring těchto zpráv musí být primárně omezen na jejich tok, nikoliv obsah.¹⁰ I zde ovšem existuje výjimka. Zaměstnavatel může sledovat obsah emailových zpráv doručovaných na takovou adresu a některé tyto zprávy vyřídít, pokud (i) na základě analýzy identifikátorů zprávy dospěje k závěru, že nejde o ryze soukromou zprávu, a zároveň (ii) takové jednání projde testem proporcionality.¹¹

Test proporcionality je obecně definován kumulativními podmínkami (i) legitimacy, (ii) vhodnosti, (iii) potřebnosti a (iv) přiměřenosti.¹² Jinými slovy, jednání zasahující do jednoho základního práva (v tomto kontextu soukromí zaměstnance) musí být (i) vedené legitimním zájmem na ochraně jiného základního práva (v tomto kontextu vlastnictví a podnikání zaměstnavatele), (ii) vhodné k dosažení ochrany tohoto jiného práva, (iii) ochrany nelze dosáhnout méně invazivním způsobem, (iv) jiné základní právo v daném kontextu hodnotově převažuje nad původním.

Ve vztahu ke sledování elektronické komunikace zaměstnanců pak tento test judikatura dále rozpracovala a požaduje, aby bylo zkoumáno, zda (i) byl zaměstnanec o možnosti monitorování předem informován, (ii) měl zaměstnavatel legitimní důvody ospravedlňující monitorování a zjišťování obsahu zpráv, (iii) mohl zaměstnavatel uplatnit méně invazivní zásah do soukromí zaměstnance, (iv) měl zaměstnanec k dispozici adekvátní záruky (např. zaměstnavatel mohl sledovat obsah komunikace jen po výslovném předchozím upozornění zaměstnance) a dále jaký (v) byl rozsah monitorování a stupeň zásahu do soukromí zaměstnance (např. pouze tok či rovnou obsah zpráv), (vi) byl konečný dopad monitorování na zaměstnance.

Zaměstnavatel tedy může otevřít a vyřídít emailové zprávy doručené na emailovou adresu konkrétního zaměstnance jen (i) ve výjimečných případech,

5 Úřad pro ochranu osobních údajů, stanovisko č. 2/2009, únor 2009

6 Op. cit. 5

7 Op. cit. 5

8 MORÁVEK, J. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr. Právní rozhledy 17/2017, MORÁVEK, J. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. Právní rozhledy 5/2012

9 Op. cit. 8

10 Op. cit. 5

11 Op. cit. 8

12 Nález Ústavního soudu z 2.4.2013 sp. zn. Pl. ÚS 6/13

(ii) v zájmu ochrany svých práv, (iii) je-li zřejmé z identifikačních údajů zprávy, že nejde o soukromou zprávu, (iv) je-li z objektivních důvodů pravděpodobné, že by zaměstnanec zprávu vyřídil pozdě a zaměstnavatel tak utrpěl újmu na svých právech, (v) zaměstnavatel nemá k dispozici méně invazivní řešení, (vi) zaměstnanec byl o postupu zaměstnavatele předem informován a (vii) dopady na zaměstnance nebudou nepřiměřeně negativní. Každý případ je nutné posuzovat v kontextu konkrétních okolností.

Práva a povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatele má primárně výše uvedené povinnosti identifikace zákonného důvodu monitoringu, analýzy identifikátorů zprávy, provedení testu proporcionality a splnění jeho podmínek, jakož i podmínek daného zákonného důvodu monitoringu. Pokud by se při vyřizování zprávy ukázalo, že navzdory jednotlivým identifikátorům se jedná o soukromou zprávu, je zaměstnavatel povinen čtení a vyřizování takové zprávy okamžitě ukončit.

Dále má zaměstnavatel povinnosti podle GDPR. Tyto povinnosti podrobněji rozebíráme v jiném článku.

Sankce hrozící zaměstnavateli

Za nedodržení povinností hrozí zaměstnavateli sankce, a to jak veřejnoprávní, tak soukromoprávní. Z veřejnoprávních sankcí to je především sankce ve výši až 1.000.000,- Kč za přestupek na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců. Za porušení povinností podle GDPR potom hrozí sankce ve výši až 20.000.000,- EUR, nebo jedná-li se o podnik, až do výše 4 % celkového ročního obrátu celosvětově za předchozí finanční rok, podle toho, co je vyšší. V extrémních případech může být zaměstnavatel odpovědný i za trestný čin proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství.

Ze soukromoprávních sankcí potom hrozí zaměstnavateli zejména povinnost nahradit zaměstnanci nemajetkovou újmu. Teoreticky může zaměstnavateli vzniknout i povinnost k náhradě majetkové újmy, ušlého zisku a vrácení bezdůvodného

obohacení, ovšem v daném kontextu se takový případ prakticky spíše neobjeví. Zároveň může mít zaměstnavatel povinnost ukončit protiprávní monitorování, čtení a vyřizování emailů zaměstnance a do budoucna se zdržet takového jednání.

V případě, že výsledky monitorování či dokonce obsah emailů bude chtít zaměstnavatel použít v řízení proti zaměstnanci, hrozí, že soud takový důkaz neprovede, pokud byl pořízen v rozporu s právními předpisy a jehož pořízením došlo k porušení práv zaměstnance. Jinými slovy, pokud zaměstnavatel při monitorování emailů a jejich obsahu nedodržel výše rozebrané povinnosti, nemusí být důkaz takovým emailem proveden.

Závěr, aneb praktické řešení

Při monitoringu a vyřizování pracovních emailů zaměstnanců zaměstnavatelem je nutné postupovat obezřetně, neboť zde dochází ke kolizi dvou základních práv – práva zaměstnance na soukromí s vlastnickým právem a svobodou podnikání zaměstnavatele. Zákon i judikatura proto kladou striktní podmínky na takové jednání zaměstnavatele. Za splnění těchto podmínek pak zaměstnavatel může přistoupit nejen k monitoringu, ale i k vyřizování emailových zpráv zaměstnanců.

Zaměstnavatelům doporučujeme provést analýzu (i) své činnosti a relevantních procesů, (ii) fungování zaměstnanců v oblasti IT, (iii) důvodů, pro které se může reakce zaměstnance na určitou emailovou zprávu zpozdit, (iv) hrozeb na své i zaměstnancově straně pro případ pozdních reakcí zaměstnanců na určité emailové zprávy i pro případ narušení soukromí těchto emailových zpráv, a to v kontextu jednotlivých důvodů a (v) vhodných a co nejméně invazivních řešení.

Výsledky takové analýzy doporučujeme promítnout do vnitřního předpisu, který musí ochránit zájmy zaměstnance i zaměstnavatele a vyhovět právním předpisům, tedy zejména ZP a GDPR. Do zpracování takového vnitřního předpisu doporučujeme zapojit příslušná interní oddělení i externí odborníky na pracovní právo a právo IT/IP. Nakonec je nutné zaměstnance s takovým vnitřním předpisem řádně a prokazatelně seznámit. —

Užití chytrých zařízení v pracovněprávních vztazích a ochrana dat

Mgr. Karin Pomaizlová, JUDr. Markéta Cibulková, Ph.D.
a Mgr. Radim Doležal

Úvod

S rozmachem digitálních technologií se i zaměstnanci a zaměstnavatelé potýkají s fenoménem chytrých telefonů a jiných zařízení. Tato zařízení sbírají množství osobních údajů svých uživatelů, tedy zaměstnanců (např. geolokační či biometrické údaje), i data zaměstnavatele či jeho obchodních partnerů (např. pomocí e-mailu), která mohou mít i povahu obchodního tajemství dle § 504 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník („OZ“).

Často jsou tato zařízení poskytnuta zaměstnavatelem, např. formou benefitu. Zaměstnanci ale čím dál častěji používají k výkonu práce svá vlastní zařízení. V obou případech mají zaměstnanec i zaměstnavatel určitá práva a povinnosti, která bychom Vám chtěli stručně představit v tomto článku.

Chytrá zařízení poskytovaná zaměstnavatelem

V prvním případě poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci nejčastěji telefon či notebook (potažmo tablet) k výkonu závislé práce. Lze se již setkat i s poskytnutím chytrých hodinek, ovšem zatím spíše jako daru zaměstnanci než jako pracovního prostředku. Jelikož zaměstnavatel tato zařízení zaměstnancům pouze „propůjčuje“, má zájem na jejich ochraně a užívání v souladu s jeho pokyny. Je otázkou, jakým způsobem a za jakých okolností může zaměstnavatel kontrolovat zaměstnance při používání těchto zařízení.

Kontrolu zaměstnavateli umožňuje primárně § 316 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce („ZP“), avšak s jistými omezeními. Primárně totiž upravuje zákaz, dle kterého zaměstnanec nesmí bez výslovného souhlasu zaměstnavatele užívat poskytnutá zařízení pro svou osobní potřebu. Zaměstnavatel je v souladu s tímto zákazem oprávněn přiměřeně kontrolovat, zda zaměstnanec tento zákaz dodržuje, nepoužívá zařízení pro osobní potřebu, využívá je k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodáří, střeží je a ochraňuje před ztrátou, zničením či zneužitím.

Zaměstnavatel tak může např. přiměřeně sledovat aktivity zaměstnance na internetu, které nesouvisí s výkonem práce. I když to ZP výslovně nepožaduje, zaměstnavatel by měl zaměstnance o možnosti provádění kontrol předem informovat. Vhodným, efektivním a ve většině případů právně bezvadným řešením může být předchozí blokáce určitých pro výkon práce nepoužitelných stránek, domén a sociálních sítí. Pokud zaměstnanec tento zákaz nedodrží, jde o porušení pracovních povinností a zaměstnavatel z toho může vyvodit patřičné důsledky.

Pokud zaměstnavatel udělí zaměstnanci souhlas zařízení užívat i pro osobní potřebu, ztrácí tím možnost kontrolovat na základě § 316 odst. 1 ZP využívání zařízení a aktivity zaměstnance na internetu. Zařízení však stále patří zaměstnavateli a obsahuje

data zaměstnavatele či jeho obchodních partnerů. Málokterý zaměstnavatel je proto ochoten rezignovat na jakoukoliv kontrolu nakládání s daným zařízením a daty v něm obsaženými.

Zákon zaměstnavateli jistě možnosti dává. Dle § 316 odst. 2 ZP může zaměstnavatel zaměstnance podrobit otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty či listovních zásilek. Musí však splnit striktní podmínky, které toto ustanovení klade. Těmi jsou (i) objektivně závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, (ii) přímé informování zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění a (iii) provádění kontroly pouze na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele. Striktní výklady uvádějí jako příklad, kdy jsou dány závažné důvody spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, provoz jaderné elektrárny, jiné nebezpečné provozy či věznice. Benevolentnější interpretace uvádějí např. i nakládání se zásadním know-how zaměstnavatele. Záleží ovšem na komplexním posouzení každého jednotlivého případu.

Kontrola musí být přiměřená legitimním zájmům zaměstnavatele, kterých nelze dosáhnout méně invazivním způsobem a které převažují nad zájmy zaměstnance na ochranu soukromí. Je nezbytné dodat, že zaměstnavatel nesmí monitorovat a zpracovávat obsah telefonické, e-mailové a listinné komunikace zaměstnanců, pouze metadata.¹

Ať již zaměstnavatel provádí kontrolu dodržování zákazu dle § 316 odst. 1 ZP či sleduje zaměstnance dle § 316 odst. 2 ZP, dochází ke zpracovávání osobních údajů a zaměstnavatel má povinnost postupovat v souladu s nařízením (EU) 2016/679, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů („GDPR“).

Chytrá zařízení ve vlastnictví zaměstnance

V druhém případě zaměstnanec při výkonu závislé

práce využívá své vlastní zařízení. Pro tento model se používá označení BYOD (Bring your own device). Nejčastěji jde o počítač nebo mobilní telefon, ale opět je možné si představit i využití chytrých hodinek, které zaměstnanci umožňují vyšší míru propojení. V každém případě se musí jednat o zařízení, které je třeba k výkonu závislé práce.

Právo využití vlastního zařízení při výkonu závislé práce nezakazuje. Stanoví však jisté mantinely. Ty vycházejí především z povahy závislé práce, která musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak nemůže zaměstnanci nařídit používání zaměstnancova zařízení. V případě použití zařízení zaměstnance pak bude zaměstnanci náležet náhrada.

Zákonodárce v § 190 ZP předpokládá určení bližších podmínek užívání zařízení zaměstnance v individuální dohodě, vnitřním předpisu či jednostranném písemném určení. Dohoda, vnitřní předpis nebo písemné určení rovněž stanoví podmínky, výši a způsob náhrady. Ta musí vycházet z ceny zařízení, rozsahu jeho používání a musí zohlednit dobu, kdy zaměstnanec zařízení pro pracovní účely nepoužívá. Nutno dodat, že zaměstnanci náhrada nenáleží, pokud použil vlastní zařízení bez souhlasu zaměstnavatele.²

V případě BYOD odpadá právo zaměstnavatele kontrolovat využívání zařízení dle § 316 odst. 1 ZP, neboť zákaz dle § 316 odst. 1 ZP zde z logiky věci neplatí. V případě, že jsou pro to splněny podmínky, je možné přiměřenou kontrolu vykonávat postupem dle § 316 odst. 2 ZP, jak je rozebráno výše. I v případě BYOD může zaměstnavatel zpracovávat osobní údaje zaměstnanců. Potom musí zaměstnavatel dodržet povinnosti dle GDPR, strany, pokud mají přednost před zájmy a základními právy zaměstnance.

Povinnosti zaměstnavatele dle GDPR

Dle GDPR má zaměstnavatel povinnost zpracovávat osobní údaje zaměstnanců na základě zákonného důvodu, korektně, transparentně, pro výslovně

¹ NS sp. zn. 21 Cdo 1009/98

² § 265 odst. 3 ZP



vyjádřené a legitimní účely, v rozsahu nezbytném pro tento účel a pouze po nezbytnou dobu. Zákonným důvodem může být souhlas zaměstnance, plnění pracovní smlouvy, plnění právních povinností zaměstnavatele, ochrana životně důležitých zájmů zaměstnance či jiné fyzické osoby, plnění úkolu ve veřejném zájmu či výkon veřejné moci a ochrana či naplnění oprávněných zájmů zaměstnavatele či třetí strany, pokud mají přednost před zájmy a základními právy zaměstnance.

V souvislosti s pracovními prostředky mohou být legitimními účely a zároveň oprávněnými zájmy zaměstnavatele zakládajícími zákonnost zpracování osobních údajů zaměstnance právě případy kontroly dle § 316 odst. 1 a odst. 2 rozebírané výše. V takovém případě je zpracování osobních údajů zaměstnance omezeno pouze na tyto účely. Ve většině případů tak bude vyloučeno, aby zaměstnavatel zpracovával např. data o fyzické aktivitě zaměstnance, která zaměstnanec nahrál propojením soukromých chytrých hodinek s pracovním telefonem.

Za určitých okolností může zákonnost zpracování osobních údajů založit i výslovný souhlas zaměstnance. Souhlas musí být dobrovolný a odvolatelný. V pracovněprávních vztazích je však právě otázka dobrovolnosti sporná, neboť zaměstnanec je již

z povahy závislé práce podřízen zaměstnavateli. Souhlas jako zákonný důvod zpracování osobních údajů se tak v pracovněprávních vztazích uplatní spíše výjimečně a spíše na případy, které se netýkají přímo výkonu práce (např. použití fotografie z teambuildingu v ročence).

Zpracovávané údaje musí být přesné, musí být zachována jejich integrita a důvěrnost. Zaměstnavatel má tedy povinnost je zabezpečit. Zabezpečení musí být provedeno vhodnými technicko-organizačními opatřeními. Vhodnost se posuzuje vzhledem k riziku neoprávněného či náhodného zničení, pozměnění, ztráty či zpřístupnění osobních údajů, stavu techniky, nákladům na provedení zabezpečení i povaze, rozsahu, kontextu a účelům zpracování osobních údajů.

Porušení zabezpečení musí zaměstnavatel hlásit Úřadu pro ochranu osobních údajů („Úřad“), ideálně do 72 hodin, ledaže je nepravděpodobné, že je toto porušení rizikem pro práva fyzických osob. Porušení zabezpečení může vést k pokutě dle GDPR a náhradě případné újmy. Porušením zabezpečení navíc může dojít i k porušení povinností dle jiných právních předpisů, např. OZ, neboť se může jednat o již zmiňované obchodní tajemství, či § 51 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, neboť může jít o data pacientů.

Pokud tedy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní notebook, telefon či jiná zařízení musí zabezpečit osobní údaje uchovávané na těchto zařízeních proti neautorizovanému přístupu, změně a zničení. Vhodná technicko-organizační opatření zabezpečující tato data zahrnují např. vytvoření odděleného pracovního prostředí fungujícího přes VPN doplněného o vnitřní předpis a dohodu se zaměstnancem stanovící přesná pravidla nakládání se zařízením, ať již vlastním v režimu BYOD či zaměstnavatelovým. Pravidla musí pamatovat i na to, že ztráta zařízení či přístup k datům neoprávněnou osobou může být porušením zabezpečení osobních údajů a zaměstnavatel bude mít povinnost jej nahlásit Úřadu a ponese riziko sankce. Vnitřní předpis by tak měl v zásadě vždy a bez výjimky stanovit povinnost šifrovat data, neumožnit přístup k datům neoprávněným

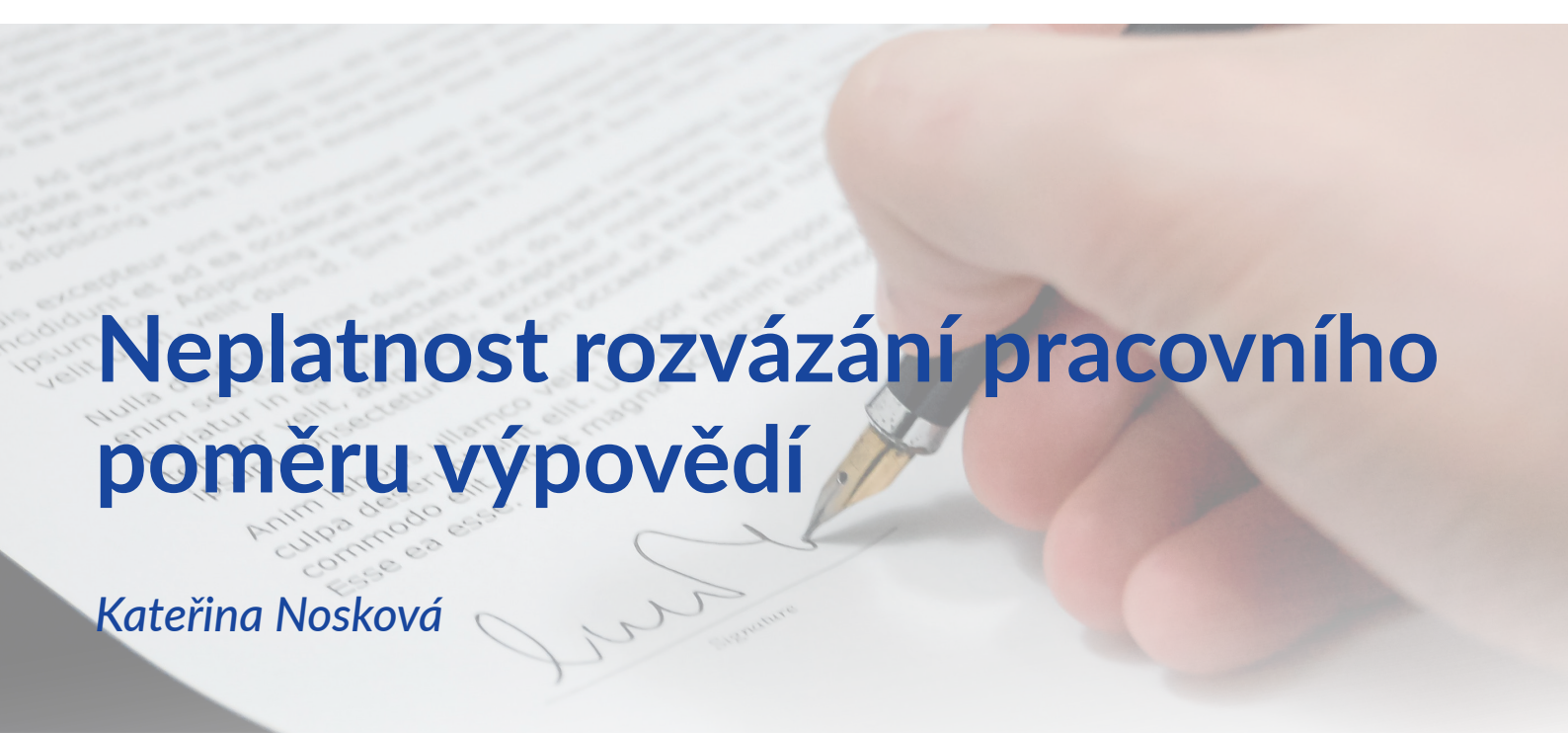
osobám a nenechávat zařízení odemknuté bez dozoru. Zaměstnavatel má rovněž informační povinnost vůči zaměstnanci. Nejpozději k okamžiku získání osobních údajů musí zaměstnance informovat stručným, transparentním, srozumitelným a snadno přístupným způsobem minimálně o totožnosti a kontaktních údajích svých i svého zástupce a případného pověřence pro ochranu osobních údajů, o účelech zpracování, právním základu zpracování a případných oprávněných zájmech, na jejichž základě údaje zpracovává. Za jistých okolností je tato informační povinnost zaměstnavatele ještě rozšířena.

Závěr

Práva a povinnosti při nakládání s pracovními prostředky zaměstnavatele a BYOD nejsou kodifikována. Zákonodárce ukládá zaměstnavateli

spíše mantinely, jak vztahy se zaměstnanci upravit. Zaměstnavatel by měl své povinnosti náležitě zvážit, odlišit od sebe případy výkonu kontroly nad zařízeními a nad daty jako takovými, kdo dané zařízení vlastní, jaká data obsahuje a jak je s nimi nakládáno a vhodným způsobem jednotlivé situace upravit ve vnitřním předpisu. Vnitřní předpis musí rovněž vhodně upravit otázku zabezpečení dat. Při tom všem nesmí dle § 305 odst. 1 ZP zaměstnanci ukládat povinnosti nad rámec zákona ani zkracovat jeho práva.

Při tvorbě těchto vnitřních předpisů tedy doporučujeme obrátit se na odborníky a předejít tak případným nesrovnalostem, které mohou vést ke sporům se zaměstnanci i veřejnoprávním sankcím. Stále totiž platí zásada *Vigilantibus iura scripta sunt* (Právo přejí bdělým). —



Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí

Kateřina Nosková

Když výpověď od zaměstnavatele, tak padesát dvojka. Je to jako zeptat se, jaký prášek si máte vzít na bolest hlavy... Ustanovení § 52 zákoníku práce vám od bolesti uleví. V tom mají právníci jasno. Nezřídká se ovšem stane, že v tom nemá jasno zaměstnavatel...

Pracovní právo má svá jistá specifika. Nazvala bych jej snad i lartpourlartistickým, kdybych nebyla přesvědčena, že tento druh umění, tato právní specialita, je takovým klenotem právě pro svůj obsah. V kolika právních odvětvích zákon připouští zhojení

vad právního jednání jen tím, že žádná ze stran nic nenamítá?

Stane-li se, že narazíme na zaměstnavatele, který dá zaměstnanci výpověď nikoliv na základě některého z důvodů uvedených ve zmíněné dvaapadesátce, ať už z důvodu nedostatečného porozumění problematice pracovního práva, anebo z nutné potřeby se zcela tvůrčí myšlenkou v popředí: „Prostě to zkusím, třeba se zaměstnanec neozve,“ stále je tu možnost obrátit se na soud, protože přece § 12 občanského zákoníku.

V rámci ochranných prostředků rozeznáváme určovací žaloby. Zaměstnanec se může domáhat, aby soud určil neplatnost zaměstnavatelem dané výpovědi. Mohlo by se zdát, že celá zábava začíná podáním žaloby na soud. V našem případě je to ovšem mnohem lepší... Existuje totiž ustanovení zákoníku práce, které nás upozorňuje, že namítat neplatnost výpovědi lze pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne (sporného) skončení pracovního poměru.

Ale ani v tomto bodě zjevně nemají všichni zaměstnavatelé jasno. Kdy dojde k ukončení pracovního poměru?

Může se zdát poněkud kromobyčejné, že den, kdy zaměstnavatel dostane jednostranný akt směřující k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, často nazývaný výpovědí, není dnem skončení pracovního poměru, třebaže by se jednalo o výpověď platnou. Při hlubším zkoumání je to nanejvýš logické. Z ustálené judikatury i komentářů k vybraným ustanovením je zřejmé, že dnem rozvázání pracovního poměru výpovědí je myšlen den, kdy uplynula výpovědní doba. Pokud si strany neujednají jinak, zákonná výpovědní doba je dva měsíce.

Lhůta dvou měsíců od skončení pracovního poměru ovšem není jedinou záležitostí, kterou si zaměstnanec sporující výpověď musí pohlídat. Kromě dvaapadesátky a ustanovení o dvouměsíční lhůtě, dvaasedmdesátky, totiž kousek níž v zákoně žije ještě šedesát devítka... V tomto paragrafu je mimo jiné stanovena povinnost zaměstnance bez zbytečného

odkladu písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel nadále zaměstnával. Ideálem pro všechny osoby činné v případném soudním řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí by samozřejmě bylo, kdyby zaměstnanec, který trvá na dalším zaměstnávání, se druhého dne od doručení sporné výpovědi ocitl na pracovišti a (před dalšími zaměstnanci, svědky) se po zaměstnavateli dožadoval, aby mu byla přidělena práce.

Skutečnost, že takovému jednání ze strany zaměstnance zaměstnavatel nevyhoví, tj. nepřidělí zaměstnanci práci a nevyplatí mu mzdu nebo plat, je sice nepříjemná, ale pro případný následující soudní spor není esenciální. Podstatné je, že zaměstnanec vyjádřil svoji vůli v pracovním poměru setrvat.

Zaměstnanec, který se domnívá, že jeho pracovní poměr byl skončen neplatně, a uvědomí písemně zaměstnavatele, že v práci hodlá nadále pokračovat, má nárok na náhradu mzdy nebo platu. Náhrada je ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Závěrem je třeba shrnout, že jsou-li splněny všechny tyto podmínky, procesní stránka stále skýtá další hrozby, pro něž by žalobě na určení nemuselo být vyhověno. Objektivně vzato se ovšem dá shrnout, že je-li žaloba podána před uplynutím prekluzivní lhůty dvou měsíců, stanovené v § 72 zákoníku práce, lze tuto skutečnost považovat za dobrý začátek nemilého sporu a nezbyvá než popřát dostatek bdělosti, protože přece vigilanti bus iura scripta sunt. —

Konkurenční doložky

JUDr. Markéta Cibulková, Ph.D. a Mgr. Radim Doležal

Úvod

Konkurenční doložky sjednávají společnosti se svými zaměstnanci a spolupracovníky za účelem ochrany svých obchodních zájmů. Představy stran o tom, co to konkurenční doložka je, čeho má být konkurenční doložkou dosaženo a jakým způsobem, se však ne vždy shodují s tím, co předpokládá a umožňuje české právo. Cílem tohoto článku je stručně popsat (i) právní rámec problematiky, (ii) základní typy konkurenčních doložek v českém právu, (iii) základní náležitosti obecných konkurenčních doložek, (iv) otázku peněžitého vyrovnání za dodržení obecné konkurenční doložky a (v) doporučení, jak prakticky řešit tuto problematiku. Věnovat se v něm budeme zejména obecné konkurenční doložce, neboť pravidla vztahující se k obecné konkurenční doložce jsou subsidiárně aplikovatelná i na ostatní konkurenční doložky, pokud speciální úprava nestanoví jinak.

Právní rámec

V případě využití institutu konkurenční doložky dochází ke kolizi základních práv zaručených ústavním právem, evropským právem i mezinárodními dohodami. Smyslem konkurenční doložky je totiž ochrana obchodního tajemství, know-how a obchodních vztahů osoby oprávněné z konkurenční doložky (typicky společnosti s cenným know-how). Toho je docíleno tak, že osoba zavázaná konkurenční doložkou je omezena ve volnosti

vykonávat hospodářskou činnost. Dochází tak ke kolizi vlastnického práva (ochrany majetku) podle čl. 11 a čl. 34 Listiny ústavního zák. č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod („Listina“) a práva na podnikání zaručeného čl. 26 Listiny osoby oprávněné z konkurenční doložky (typicky společnosti) s právem na svobodnou volbu povolání, podnikání a provozování hospodářské činnosti podle čl. 26 Listiny osoby zavázané z konkurenční doložky (tj. zaměstnance či pracovníka vázaného zákazem konkurence).¹

Ústavní právo pak tato kolidující základní práva do jisté míry limituje. Práv na svobodnou volbu povolání, podnikání a provozování hospodářské činnosti se lze totiž domáhat pouze v mezích zákonů, které je dále provádějí.² Vlastnictví pak zavazuje a nelze jej zneužít na újmu práv druhých či v rozporu s obecnými zájmy chráněnými zákonem.³ Navíc platí i zásada rovnosti vyjádřená v čl. 1 Listiny, kterou je nutné vztáhnout i na právnické osoby.⁴ Důležitou roli hrají i limity

1 „Na jedné straně nesmí bránit ve svobodném podnikání, na druhé straně musí chránit právo podnikatele na nerušené podnikání v zavedeném podniku.“ Rozsudek NS ČR ze dne 25.2.2011 sp. zn. 23 Cdo 4192/2008

2 čl. 41 odst. 1 Listiny

3 čl. 11 odst. 3 Listiny

4 BARTOŇ, M. Čl. 1, Svoboda, rovnost, důstojnost. Charakteristika základních práv. In: HUSSEINI, F. a kol. Listina základních práv a svobod. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2021, s. 94

stanovené soutěžním právem (a to včetně evropského práva).

Základní znaky a zákonné mantinely právní úpravy konkurenční doložky určují ten správný balanc zmíněných základních práv, což zásadně ovlivňuje, čeho a jak lze konkurenční doložkou dosáhnout. V praxi si to však strany často neuvědomují, proto mají mnohdy od konkurenčních doložek nereálná očekávání. Ta potom mohou vést ke vzniku zbytečných sporů a nákladů.

Základní typy konkurenčních doložek

České právo rozlišuje tři základní typy konkurenčních doložek

1. obecná konkurenční doložka – použije se tam, kde neexistuje žádný specifický vztah, na který by dopadala některá ze speciálních úprav konkurenční doložky a dále subsidiárně i v těchto případech;⁵ nejčastěji půjde o členy orgánů obchodních korporací a OSVČ / freelancery;
2. konkurenční doložka pro obchodní zástupce – specifická konkurenční doložka, která se použije pouze pro freelance obchodní zástupce;⁶
3. zaměstnanecká konkurenční doložka – specifická konkurenční doložka, která se použije pro pracovněprávní vztahy.⁷

Kromě výše uvedených, které se objevují nejčastěji, existují i další typy konkurenčních doložek. Ty jsou upravené či vyplývají ze speciální úpravy specifických právních vztahů. Jde např. o úpravu zákazu konkurence podle zák. č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.

Základní náležitosti obecných konkurenčních doložek

Prvním základním znakem obecné konkurenční doložky je určitost. Zákon stanoví, že konkurenční doložka musí určit území, *okruh činností, nebo okruh osob, kterých se zákaz konkurence týká*.⁸ Pouze z citovaného jazykového vyjádření dotčeného

ustanovení není na první pohled jasné, zda jde o kumulativní či alternativní znaky.⁹ Vzhledem k tomu, že smyslem je právě docílení určitosti konkurenční doložky, nebude se jednat o striktně kumulativní znaky, ale postačí naplnění (uvedení) jednoho či dvou (např. činnost a území).¹⁰ Neurčitá konkurenční doložka, která neurčí území, činnosti, nebo osoby, jichž se týká, bude zdánlivým právním jednáním.¹¹

Druhým základním znakem je **délka trvání** zákazu konkurence. České právo obecně zakazuje konkurenční doložku trvající déle než 5 let.¹² Pokud by taková doložka byla sjednána, pak platí, že byla sjednána na dobu 5 let. Totéž platí pro doložky automaticky se prodlužující nad dobu 5 let, sjednané na dobu neurčitou či bez určení doby trvání. Doba trvání se počítá od účinnosti doložky, která může být stanovena různě (např. konkrétním datem či realizací určité budoucí skutečnosti).¹³ Není-li počátek doby, byť implicitně sjednán, počítá se doba trvání doložky od jejího sjednání.¹⁴ Pětiletá délka trvání však může být problematická s ohledem na výše zmiňované soutěžní právo. Například konkurenční doložka sjednaná při akvizici společnosti a zakazující konkurenční jednání prodávajícímu může trvat nejdéle 3 roky, pokud je převáděn goodwill a know-how a pokud pouze goodwill, tak nejdéle 2 roky.¹⁵

Třetím základním znakem je potom **přiměřenost a vyváženost**. Konkurenční doložka nesmí stranu zavázanou omezovat více *než vyžaduje potřebná ochrana oprávněné strany*.¹⁶ Požadavek na přiměřenost a vyváženost vyplývá i ze samotné smluvní povahy

9 ONDREJOVÁ, D. § 2975 Zakázaná konkurenční doložka. In: HULMÁK, M. a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 1766–1767

10 PIPKOVÁ, P. J. § 2975 Zakázaná konkurenční doložka. In: BAJER, J. a kol. Občanský zákoník. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 3143

11 § 2975 odst. 1 OZ

12 § 2975 odst. 2 OZ

13 op. cit. 10, s. 3144

14 op. cit. 9, s. 1768

15 Sdělení Komise o omezeních přímo souvisejících se spojováním a pro ně nezbytných č. 2005/C 56/03

16 § 2975 odst. 3 OZ

5 § 2975 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „OZ“)

6 § 2518 OZ

7 § 310 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“)

8 § 2975 odst. 1 OZ

konkurenční doložky, principu dobrých mravů a výše zmiňované zásady rovnosti. Přiměřenost a vyváženost je tak pro obecnou konkurenční doložku naprosto zásadní. Právě prizmatem přiměřenosti a vyváženosti bude posuzována její platnost v případě, že budou pochybnosti např. o její určitosti.¹⁷ Nebude-li obecná konkurenční doložka vyvážená a přiměřená, může být soudem omezena, zrušena či prohlášena za neplatnou.¹⁸

Peněžité vyrovnání za dodržení obecné konkurenční doložky

Obecnou konkurenční doložku lze teoreticky sjednat jako bezúplatnou. Zákon totiž peněžité vyrovnání jako nezbytnou náležitost obecné konkurenční doložky nevyžaduje. Případné peněžité vyrovnání je dle našeho názoru velmi důležitým kritériem pro posouzení přiměřenosti a vyváženosti obecné konkurenční doložky. Vzhledem k tomu, že konkurenční doložka omezuje zavázanou stranu v podnikání a provozování hospodářské činnosti, jeví se právě finanční kompenzace jako nejvhodnější nástroj k dosažení této vyváženosti. Peněžité vyrovnání je tak v praxi zpravidla sjednáváno a lze jej rozhodně doporučit.

Přitom se nemusí nutně jednat o separátní peněžité plnění ani zcela shodnou hodnotu.¹⁹ Úplata dokonce nemusí být ani výslovně ujednána, postačí, že je osobě zavázané z obecné konkurenční doložky poskytnuto jiné plnění, které je dostatečné pro učinění závěru, že vztah stran je vyvážený. Nejvyšší soud ve svém nedávném rozhodnutí potvrdil, že přiměřenost obecné konkurenční doložky se nemá posuzovat izolovaně, nýbrž v úplném kontextu celkového vztahu stran.²⁰ Pokud je tedy celkový vztah stran ve svém kontextu vyvážený, je i obecná konkurenční doložka přiměřená. Upozorňujeme, že výše uvedené nelze aplikovat na zaměstnanecké konkurenční doložky, které jsou velmi specifické. Zaměstnanecké konkurenční doložky musí obsahovat mimo jiné výslovné ujednání o náhradě za jejich dodržování, a to nejméně ve výši jedné poloviny



průměrného měsíčního výdělku daného zaměstnance za každý měsíc dodržování zákazu konkurence. Maximální délka trvání zaměstnanecké konkurenční doložky je přitom omezena na 1 rok od skončení zaměstnání.²¹

Závěr, aneb praktické řešení

Společnostem, které uvažují o implementaci či revizi konkurenčních doložek, doporučujeme provést analýzu (i) předmětu ochrany (know-how, obchodní kontakty, apod., které je nutné ochránit), (ii) hrozeb v případě, že předmět ochrany nebude konkurenční doložkou efektivně ochráněn, (iii) přínosů v případě, že předmět ochrany bude konkurenční doložkou efektivně ochráněn, (iv) osob, které s předmětem ochrany disponují a v jakém právním vztahu vystupují vůči společnosti, (iv) použitelného typu konkurenční doložky včetně jeho nastavení tak, aby byl předmět

¹⁷ op. cit. 10

¹⁸ § 2975 odst. 3 OZ

¹⁹ op. cit. 14

²⁰ Rozsudek NS ČR ze dne 14.4.2021 sp. zn. 27 Cdo 3424/2019

²¹ § 310 ZP

ochrany efektivně ochráněn, (v) ekonomické výhodnosti použitelné konkurenční doložky, tj. zda nebude nutné za její dodržení uhradit více, než kolik společnost získá ochranou daného předmětu, (vi) možností předčasného ukončení použitelného typu konkurenční doložky s ohledem na předmět ochrany, jednotlivé hrozby i přínosy a náklady konkurenční doložky.

Výsledky takové komplexní analýzy je nutné

promítnout do vhodně zvolené (zákonem předepsané) konkurenční doložky a správně ji nastavit. Do zpracování analýzy, nastavení a sepsání konkurenční doložky doporučujeme zapojit příslušná interní oddělení společnosti i externí odborníky, např. specialisty na daný právní obor.

Veletrh pracovních příležitostí

2. - 3. 11. 2021

Plzeň



elsa

The European Law Students' Association
PILSEN

elsa

The European Law Students' Association
CZECH REPUBLIC

Vážení,

dovolujeme si Vás pozvat na veletrh pracovních příležitostí **ELSA Job Fair 2021, který se uskuteční 2. - 3. 11. 2021 na Fakultě právnické Západočeské univerzity v Plzni.**

Během veletrhu se můžete těšit na zajímavé workshopy na témata, která vám pomohou při hledání nové práce a na moderovanou diskuzi TALKS se samotnými subjekty, které na veletrh dorazí.

ELSA Job Fair je tradiční akce, kterou náš spolek pořádá každý rok a jejím účelem je pomoci studentům získat přehled o pracovních příležitostech a pracovním trhu již v době studia. Zároveň pozvané subjekty tak někdy na veletrhu nachází potencionální budoucí zaměstnance.

Tak neváhejte a přijďte se na veletrh do Plzně podívat!
Výbor ELSA Plzeň



Patrik Fráňa



Projekt ELSA Traineeships, dříve známý jako Student Trainee Exchange Programme, již od roku 1984 zprostředkovává studentům práv a mladým právníkům stáže v zahraničí, přináší možnost vycestovat do zahraničí, získat nové zkušenosti, procvičit si cizí jazyk a nahlédnout do právního systému jiné země.

Každoročně se uskutečňují dva cykly, na podzim a na jaře, přičemž v každém z nich je možné se přihlásit až na tři stáže dle vlastního výběru. Na stránce traineeships.elsa.org nyní naleznete odpočet, nicméně 19. listopadu 2021 se otevře možnost prohlédnutí si nabídek stáží a bude spuštěno i samotné přihlašování. V popisku stáže poskytovatel uvede své požadavky na dosažený stupeň vzdělání, jazykové schopnosti a v neposlední řadě také právní dovednosti, které studenti mohou doplnit různými certifikáty, případně diplomy ze soutěží, kterých se zúčastnili. Součástí přihlášky je kromě těchto náležitostí také motivační dopis a připojení životopisu. Celá přihláška je zdarma a jedinou podmínkou je mít ELSA či STEP členství, které vás vyjde na 100-200 Kč, v závislosti na vaší lokální ELSA.

Proč ELSA Traineeships?

Projekt ELSA Traineeships je specifický zejména tím, že lokální ELSA skupina je na místě, kde se stáž koná, stážistovi vždy při ruce. Pomohou vám najít ubytování, provedou vás městem a usnadní vám i socializaci, jelikož budete mít možnost se zapojit do sociálních i akademických akcí, které daná lokální skupina zrovna pořádá.

Délka stáží se může různit, jediným jejím limitem je minimální délka 10 pracovních dní, přičemž je podmínkou, aby se stáž uskutečnila v zahraniční zemi. Stejná podmínka platí také u online stáží, které byly zavedeny skrze globální pandemii, a díky kterým můžete stáž absolvovat na home office v pohodlí svého domova.

Kromě prozkoumání Evropy nabízí projekt ELSA Traineeships možnost pracovně vycestovat i do vzdálenějších zemí, jako je například Izrael, USA, Venezuela, Dominikánská republika, Paraguay, Indie a mnoho dalších.

Své zkušenosti s účastí v tomto programu s námi sdílejí studenti PF UK:

Hana Javůrková: Koncem roku 2017 jsem absolvovala STEP (nyní ELSA Traineeships) stáž v kosmopolitním městě - tureckém Izmiru v Uşak Avukatlık Bürosu. Jednalo se o menší advokátní kancelář a já byla jejich první stapař. Prožila jsem krásné dva měsíce mezi šesti mladými právníky a třemi zkušenými partnery, kteří mě spíše než úkolovali, seznamovali s tureckým právním systémem a tureckou kulturou. Otevřely se mi tak úplně nové obzory a ze zážitků a zkušeností z tohoto naprosto odlišného prostředí čerpám dodnes. Díky STEP stáži jsem navázala pevná přátelství a mohla jsem jezdit do práce každý den po moři lodí.

Filip Hýžďal: Minulé léto jsem měl tu možnost účastnit se letní stáže na zemském hejtmanství v rakouském

Innsbrucku. Během měsíce stráveném ve skvělém kolektivu jsem měl nejen možnost poznat, jak taková instituce funguje a zlepšit si při tom němčinu (dokonce jsem se naučil i několik slov z tyrolského dialektu!), ale také navštívit zajímavá místa jak ve městě, tak i v horách, které jej obklopují. Průvodci mi byla skvělá lokální ELSA skupina a kolegyně a kolegové z práce.

Na konci pobytu jsme si pak vyměnili kontakty a dohodli se, že naše setkání určitě nebylo posledním!

Pro jakékoliv bližší informace ohledně možného vycestování na pracovní stáž do zahraničí nás neváhejte kontaktovat na adrese step@cz.elsa.org!

ELSA Traineeships v Brně: zkušenosti zahraničního stážisty

Having experiences abroad has always been something very valuable to me. So, when I found out about the ELSA's STEP program, I knew that I had to at least try to participate. I have filtered out my options according to the field of my master's degree studies, which is related to law and financial markets, and was invited to participate in two out of the three initial choices. I ended up choosing to come to Brno, to do the traineeship at the Kopečný & Partners, which was the best choice I could have made.

This was not my first professional experience, as I have worked for other law firms and banks, but it was the first time that I felt like my studies were being put to use. While doing the traineeship, I was able to deepen my knowledge in banking law, financial instruments law, fields which I very much appreciate, working with the very recent Crowdfunding Regulation or the very complicated Payment Services Directive. From the first day, the law firm received me really well, I felt very well accepted, and they even tried to find out in which areas I would be more comfortable working in before providing me with tasks. It is much easier to develop our soft skills while specializing in the fields that we want to work with in the future. On a daily basis, I would do legal research based on several financial legislations, prepare reports on upcoming legislations to try to find a potentially new client base, analyse specific cases according to the current legal trends, among other activities. This was extremely important, as I intend to work precisely in this area, and it was the first time that I had a practical experience directly related to the field.



This kind of experience is unmatched: being able to closely work with something that I like among with experts in the area will certainly be a great addition to my professional career, something which might differentiate me from other candidates when I apply for future positions, given that it is not common to have prior experience in such fields.

Other than these professional aspects, the STEP traineeship was also very culturally enriching. To this purpose, enhancing the whole experience from the very first day, the ELSA's team from Brno has immensely helped me and my girlfriend, who went to Brno with me, picking us up at the train station, showing us the city and providing us with their local insights about it.

It was a great addition to the experience because one of the best parts of having experiences abroad is being able to discover the local culture, and it would have been a lot more difficult without their help.

But the biggest surprise about the traineeship has to be the city of Brno. When I was choosing the law firms to apply for, location was not really taken into

consideration, since I was giving preference to their fields of action. Therefore, I had barely heard about this student city before, and did not know what to expect. When we arrived, we found a city with a great atmosphere, very student oriented, cheap beer and some amazing people. I have to thank both Kopečný & Partners and the ELSA's team for the opportunity, and I recommend anyone to have a similar experience.



ELSA Job Fair

Soňa Musilová

Letošní ročník jarních veletrhů ELSA Job Fair, který společně pořádaly pražská a olomoucká lokální skupina ELSA, proběhl netradičně v online prostředí, jeho účastníci však o nic ochuzeni nebyli. Během tří dnů měli možnost procvičit své znalosti a připravit se tak na blížící zkoušky, získali soft skills důležité pro výkon právnických profesí a seznámili se se svými potenciálními zaměstnavateli.

Pro účastníky si zástupci advokátních kanceláří připravili přednášky a interaktivní semináře. Samozřejmě nechyběly ani moderované diskuse Talks, kde se účastníkům společně s moderátory dostalo pohledu do fungování nejznámějších českých advokátních kanceláří a měli možnost se doptat na to, co je samotné zajímavé nejvíce. Jako každý rok nechyběl přehled více než 20 prestižních advokátních kanceláří v katalogu, který je pro zájemce k dispozici jak online, tak i v tištěné podobě, která je k dostání v knihovnách všech právnických fakult v České republice.

A jak letošní Job Fair hodnotí generální partneři ELSA Česká republika a ELSA Praha?

Marcela Hogenová, Allen & Overy: Jsme moc rádi, že jsme se se studenty mohli opět vidět, i když jen virtuálně. Nabídli jsme vše, co bylo v daném formátu možné, aby studenti mohli klást otázky a podívat se, jak funguje velká mezinárodní advokátní kancelář a velká přeshraniční transakce. Děkujeme ELSA, která vše zorganizovala na jedničku. Moc se těšíme na osobní kontakt se studenty a na to, že se posunutá akce, jako Legal Workshop nebo Open Day, v dohledné době uskuteční.

Michaela Tylmanová, White & Case: Velice děkujeme za organizaci online Job Fairu. Jsme rádi, že i v této době můžeme touto formou oslovit mladé talenty a podporovat je v dalším vzdělávání a seberozvoji. Vážíme se aktivit organizace ELSA a naší dlouhodobé spolupráce a těšíme se na další příležitosti ať už online nebo v prostorách naší kanceláře. —

Římskoprávní moot court

Edita Pačesová

Také v uplynulém akademickém roce se konal již pro ELSA Česká republika tradiční Římskoprávní Moot Court. Jedná se o simulované soudní jednání soustředěné právě do oblasti římského práva. Pro své zaměření je vhodný zejména pro studenty prvních a případně druhých ročníků, jelikož tato látka je na všech českých právnických fakultách obsažena v sylabu hned z počátku studia. Je to tudíž jedna z prvních příležitostí, kdy si studenti mohou vyzkoušet pracovat s právními předpisy mimo teoretickou výuku a procvičit si právní argumentaci.

Soutěž se skládá ze dvou hlavních kol. Nejprve se studenti poměřují na svých domácích fakultách, to jsou tzv. kola lokální. Ti, kteří se pak umístí na prvním místě, postupují do kola finálového, kde se tedy setkává pět týmů, čtyři reprezentující české právnické fakulty a jeden tým zastupující slovenskou právnickou akademickou obec, jelikož tento moot court byl takřka vždy pořádán ve spolupráci s ELSA Slovensko. Finálové kolo je vždy pořádáno jednou z lokálních skupina spolku, přičemž pro tento ročník padla řada na ELSA Plzeň a zejména na Terezu Matějkovou, tehdejší Viceprezidentku pro akademické aktivity ELSA Plzeň. Stejně jako obvykle se finálové kolo skládalo z části písemné a následné ústní obhajoby, které se obě konaly v jeden den, a to pátek 30. dubna 2021.

Podobně jako většina veškerého dění našich životů, i tato soutěž byla postižena epidemiologickými opatřeními, a z toho důvodu se celá konala v on-line režimu. Ovšem to nezabránilo soutěžícím ani hodnotitelům ve vytvoření té správné atmosféry, která k moot courtu neodmyslitelně patří. Hned na začátek

tomu pomohlo snové zadání, kterým se studenti mohli ponořit do dob samotného Gaia krácejícího si údolím zvaném Velabrum. Za jeho zpracování zodpovídal jeden z hodnotitelů finálového kola, JUDr. Jan Šejdl, Ph.D., a soutěžící jej museli vyřešit během devadesáti minut. Po pauze, během které hodnotitelé z řad českých a slovenských akademiků již kontrolovali písemnou část soutěže, se všichni sešli na obrazovce a proběhlo úvodní slovo organizátora a prošly se nutné pokyny k průběhu. Na přání hodnotitelů se každý tým oblékl do jedné barvy, aby bylo snáze rozeznatelné, která skupina studentů je zrovna u slova. Pro hladší průběh byly týmy rozděleny do dvou skupin, ve kterých se ústní obhajoby účastnili a mohli reagovat na své kolegy a soupeře. Možná to bylo velmi příjemným vystupováním vyučujících, možná za to vděčíme opatřením a práci z domova, ovšem atmosféra ústního kola působila velice uvolněně a nechyběl ani smích. Na konci hodnotitelé konstatovali, že všechny týmy odvedly skvělou práci a nebylo jednoduché rozhodnout o pořadí vítězných týmů. První příčku však nakonec obsadil tým z Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

Na závěr tedy nezbývá nic jiného než poděkovat všem, kteří se na moot courtu podíleli, zejména hodnotitelům, kterými byli doc. PaedDr. JCDr. Róbert Brtko, CSc., doc. JUDr. Miroslav Černý, Ph.D., doc. JUDr. Petr Dostálík, Ph.D., doc. JUDr. Pavel Salák, Ph.D. a JUDr. Jan Šejdl, Ph.D., dále všem organizátorům z řad lokálních skupina ELSA a samozřejmě i všem účastníkům. Zároveň bych popřála hodně štěstí do dalšího ročníku a snad se už příští rok všichni setkají prezenčně, a to na Právnické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. —

NÁRODNÍ KONFERENCE

ENERGETICKÉ PRÁVO

11. - 12. 3.



elsa

The European Law Students' Association
PRAGUE

elsa

The European Law Students' Association
CZECH REPUBLIC

Zahájení semestru v Olomouci

Barbora Polzerová

WELCOME GAME

Tradiční akce olomoucké lokální skupiny Welcome game se letos uskutečnila hned druhý den po začátku zimního semestru na Univerzitě Palackého a byla opravdu nabitá! Na náročnou cestu plnou nástrah, hlavolamů a gymnastických kousků se vydalo bezmála 45 prvků rozdělených do týmů podle barev. Účastníci poznali krásy historického centra Olomouce, navštívili pár studentských podniků a neminula je ani ochutnávka záludného drinku Drátěnky. Statečně se popasovali i s doplňujícími úkoly a do cíle si donesli kromě nových poznatků a kontaktů i několik kuriozit, které cestou olomouckými zákoutími potkali.

PASOVÁNÍ

Září bývá ve znamení studentských party a oslav začátku semestru. Jinak tomu nebylo ani letos a po roční pauze se do olomouckých ulic znovu vrátil život a s ním i akce s názvem Pasování prvků právnické fakulty. Vše bylo laděno do stylu 90s tentokrát v atraktivním prostředí nově zrekonstruovaného klubu Varna. Zlatého hřebu večera, tedy samotného pasování, se statečně ujal děkan Právnické fakulty Univerzity Palackého doc. JUDr. Václav Stehlík, LL.M., Ph.D., který Ústavou

symbolicky pasoval téměř tři stovky studentů, v jejichž řadách nechyběli ani zástupci druhých ročníků, kteří své Pasování loni bohužel neměli.

Na obou akcích po celou dobu vládla neskutečně uvolněná atmosféra. Studenti odcházeli s úsměvem na tváři a nadšení ze začínající jízdy v podobě studia na PF UPOL, za což jsme jako organizátoři moc rádi a všem přejeme spoustu úspěchů!

ELSA Olomouc —



LXIV NCM OSTRUŽNÁ – KDO PŘEŽIJE

11. – 14. LISTOPADU 2021

Rozhovor s vítězem 21. ročníku Essay Competition

Kateřina Nováková

Výhercem 21. ročníku soutěže Allen & Overy Essay Competition se stal Vojtěch Semerád, student Právnické fakulty Univerzity Karlovy. Studenti psali eseje na téma „Odpovědnost za škodu způsobenou třetí osobě při porušení smlouvy“ a výherce mohl získat finanční odměnu 20 000 Kč a pětidenní pobyt v jednom ze světových měst, ve kterém se nachází pobočka Allen & Overy s možností jednodenní návštěvy advokátní kanceláře. Co Vojtu motivovalo se přihlásit, jak dlouho strávil psaním práce a pro jaký pobyt se rozhodl, se dozvíte v následujícím rozhovoru.

1. Jak ses o soutěži dozvěděl a co tě motivovalo k tomu se přihlásit?

O soutěži jsem se dozvěděl z Facebooku a zaujala mě především možnost vyhrát zájezd do jednoho ze světových měst podle mého výběru a zároveň challenge soutěžit v esejích.

2. Jak dlouho jsi strávil psaním práce?

Práce mi zabrala odhadem týden a půl psaní. Nejvíce času zabrala rešerše zdrojů.

3. Čekal jsi, že bys mohl vyhrát?

Upřímně ne, téma mi přišlo poměrně těžké a práce

s německou judikaturou pro mě byla výzva. O to větší ale bylo překvapení a radost, když jsem dozvěděl své umístění.

4. Každoročně vítěz Essay Competition vyhrává pobyt v zahraničí a ani ty nebudeš výjimkou. Jakou destinaci jsi si vybral a proč?

Vybral jsem si Sydney. Austrálie mě vždycky lákala a zvažoval jsem, že tam po škole na nějaký čas vyrazím. Takhle se situace zjednodušila a jen co to okolnosti dovolí, vyrážím!

5. Jaký program tě během tvého pobytu čeká?

Určitě navštívím kancelář A&O a pak udělám pár výletů po okolí a vyzkouším místní surfovací podmínky.

6. Máš nějaký vzkaz pro studenty, co stále váhají, zda-li se do soutěže přihlásit?

Určitě to zkusit a nenechat se odradit na první pohled složitým zadáním. Je možné vyhrát super ceny a zkušenost napsat si právní esej se rozhodně hodí. —

22. ročník soutěže studentských prací

Hromadné žaloby – nástroj spravedlnosti, nebo nástroj vydírání?

Institut hromadné žaloby má své zaryté příznivce i odpůrce. Příznivci v něm spatřují jediné řešení problému racionální apatie tam, kde dochází k rozsáhlému porušování zákona, avšak individuální nároky jsou malé. Naopak odpůrci poukazují na jeho cizí původ a obávají se jeho zneužití k vydírání korporací, které raději zaplatí odškodné, než aby čelily být třeba bezdůvodnému nároku. S ohledem na Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2020/1828 ze dne 25. listopadu 2020 o zástupných žalobách na ochranu kolektivních zájmů spotřebitelů nicméně budeme muset hromadnou žalobu do českého práva tak jako tak implementovat. Ministerstvo spravedlnosti původně předložilo do legislativního procesu ambiciózní návrh hromadné žaloby amerického typu, po kritice jej však výrazně omezilo na opatrný standard blízký minimálnímu standardu směrnice.

Ve své práci se vyjádřete k tomu, jaké parametry by podle Vašeho názoru měla hromadná žaloba v českém právu ideálně mít a jaké výhody a rizika by s tím byly spojeny. Nemusíte se přitom vázat na aktuální podobu návrhu Ministerstva spravedlnosti, neboť směrnice je z velké většiny tzv. minimálně harmonizační.

Můžete vzít v potaz mimo jiné následující otázky:

- vhodnost tzv. opt-in a opt-out principu,
- okruh věcí, pro něž se hromadná žaloba hodí, nebo naopak nehodí,
- podmínky přípustnosti hromadné žaloby,
- dopad financování hromadné žaloby na její praktickou využitelnost,
- specifika hromadné žaloby z pohledu advokátní etiky.

Ceny pro autory oceněných prací:

- 1. Místo:** Finanční odměna ve výši 20 000 Kč + 5denní pobyt v jednom ze světových měst s jednou z největších kanceláří Allen & Overy a její jednodenní návštěvou
- 2. Místo:** Finanční odměna ve výši 15 000 Kč
- 3. Místo:** Finanční odměna ve výši 10 000 Kč

Uzávěrka soutěže v únoru 2022.

Pravidla najdete na www.elsa.cz

 Kariéra v Allen & Overy

elsa

The European Law Students' Association
CZECH REPUBLIC

Rozhovor s JUDr. Kateřinou Šimáčkovou, Ph.D.:

„Cílem našeho společenského a právního uspořádání je, aby si každá lidská bytost mohla jít svou cestou za štěstím.“

Karolína Doleželová

V březnu tohoto roku jste se objevila na obálce ikonického módního časopisu VOGUE. Váhala jste nad tím, zda do se do vydání zapojit, protože by se mohla snést kritika, že se jako „důstojná“ soudkyně nemůžete propůjčit lifestylemu módnímu časopisu? V rozhovoru pro DVTV jste zmiňovala, že se radíte s kolegy na Ústavním soudě, radila jste se s nimi i tentokrát?

Radit jsem se nepotřebovala, letos byly vyfoceny na první straně Vogue Zuzana Čaputová nebo Kamala Harris, takže nejsem ve špatné společnosti. Krom toho se jedná o ženský časopis a velká část mých veřejných aktivit směřuje k podpoře ženám, aby se nebály být samy sebou a společensky angažovat. Proto jsem měla rozhovor nejen ve Vogue, ale třeba i ve Vlastě nebo Heroine. Navíc projekt kreativita ve Vogue navázal na mou dlouhodobou spolupráci s konceptuálními umělkyněmi Lindou a Danielou Dostálkovými o ochraně zvířat jako cítících bytostí; toto téma a téma rovných práv bylo pak předmětem mého rozhovoru s nimi pro Vogue. Zastávám názor, že mezi povinnosti soudkyně a akademičky patří přispívat k mainstreamizaci ochrany zásadních ústavních a společenských hodnot i v rozhovorech v médiích.

Při přípravě na tento rozhovor jsem narazila na



Kateřina Šimáčková je absolventkou právnické fakulty v Brně. Vzdělání si doplnila během studijních pobytů na univerzitách ve Francii a Německu, u Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku a v rámci Collège universitaire d'Études fédéralistes v italské Aostě. Od roku 1990 působí na brněnské právnické fakultě jako odborná asistentka katedry ústavního práva a politologie. V roce 2009 byla jmenována soudkyní Nejvyššího správního soudu a 7. srpna 2013 byla jmenována soudkyní Ústavního soudu. V září 2021 byla zvolena soudkyní Evropského soudu pro lidská práva.

negativní videa a komentáře adresovány Vaším směrem. Mě samotnou to velmi pobouřilo. Jak reagujete na podobné situace? Naučila jste se takové

projevy „kritiky“ filtrovat nebo se k Vám stále někdy dostanou? Svádí Vás někdy pokušení zareagovat? „Googlíte“ se Vy sama někdy?

Googlování sebe sama se naštěstí nemusím věnovat, se sledováním mediálních reakcí na má rozhodnutí a další aktivity mi pomáhá vynikající mluvčí Ústavního soudu paní dr. Miroslava Čiháliková Sedláčková. Od ní se dozvím vše důležité, co se v médiích ohledně soudu či mne osobně objeví.

Kritice se nevyhýbám a vlastně ji vítám, třeba i z nepřátelské reakce se mohu poučit a příště komunikovat lépe a přesvědčivěji.

Hnusné pomlavy nebo dezinterpretace rozhodnutí, na nichž jsem se podílela, mi samozřejmě dobře nedělají, ale je-li člověk veřejně působící osobou, musí si na to zvyknout. Už v pubertě mi za pomoci mé maminky došlo, že „jen mrtvé ryby plavou po proudu“ a „není na světě člověk ten, aby se zavděčil lidem všem“. Mám velké štěstí na podporu od svých blízkých i od úplně cizích lidí, pár nenávisných komentářů tedy musím nějak zvládnout.

Pociťujete roli inspirace a vzoru pro mladé právničky a studentky práv? Jako jedna z nich můžu říct, že Vás tak velké množství studentek opravdu vnímá.

Moc děkuji, taková podpora mne dělá silnější a dodává mi energii do další práce. Snažím se mladé ženy inspirovat v tom, aby si věřily a aby viděly, že je možné být spokojenou veřejně angažovanou ženou v každém věku. Chci být ale hlavně inspirací pro veškeré studentstvo v tom smyslu, že je právnická práce důležitá a může být i užitečná a že je dobré pomáhat druhým. Jako návod na dobrý život doporučuji neptat se, co je tu pro mne, ale jak mohu posloužit ostatním.

Měla jste vy za dob svého studia ženský idol ať už přímo na univerzitě či celkově v právu, který Vám byl takovou inspirací? A kdo jsou Vaše TOP ženy nyní?

Hlavními mentorkami jsou teď asi pro mne moje studentky, doktorandky nebo mladší kolegyně.

Mám-li rozhodovat o důležitých otázkách či udržet se v dobré intelektuální kondici, považuji za důležité propojovat minulost s budoucností, tedy vnímat postoje vynikajících mladých lidí, jimž by měla patřit naše budoucnost.

Z minulosti si pak vybírám jako vzory české právničky ve vysokých funkcích, které ukázaly, jak se nikdy nezpronevěřit samy sobě ani svému úkolu – Milada Horáková, Dagmar Burešová, Eliška Wagnerová, Anna Šabatová. Obdivuji texty Boženy Komárkové.

A v době mého studia? Studovala jsem před rokem 89, to jste se na univerzitě či ve veřejných funkcích s nějakými super idoly nesetkávala.

Jste akademičkou a vyučujete na své Alma mater, Masarykově univerzitě. Pociťujete nějaký rozdíl v přístupu k ženskému studentstvu či celkově ženskému osazenstvu v dnešní době a za doby Vašich vlastních studií?

Studovala jsem v době politické nesvobody a morálního marasmu, takže mne nějak nepřekvapovalo, že součástí toho všeho byla i přezíravost vůči ženám či některé projevy ponižujícího chování ke studentkám.

Máte nějakou radu pro studentky (studenty) třeba i nejnižších ročníků, co mohou dělat už nyní pro to, aby právo přestalo být mužským?

Učíme Vás, že cílem našeho společenského a právního uspořádání je, aby si každá lidská bytost (zdůrazňuji, že opravdu každá lidská bytost) mohla jít svou cestou za štěstím, tedy, že se lidé rodí svobodní a rovní v důstojnosti a právech. Mám velmi ráda koncept Johna Rawlse o „závoji nevěděni“ spočívající v tom, že když plánujete nějaké opatření či pravidlo, připravujte je tak, jako byste nevěděli, kým se zítra ráno narodíte; jen tak budou pravidla skutečně neutrální. Při hledání řešení každého společenského problému je třeba se zamýšlet nejen nad tím, jak dopadne toto řešení na nás a naše blízké, ale na každého - lidi jiné etnicity, než je ta naše, jiného pohlaví či genderu, různého věku, sociálního postavení, náboženského vyznání, na lidi



v různém zdravotním stavu.

Odkud bychom si podle Vás v tomto směru mohli vzít jako stát příklad? Existuje země, kde je právo neutrální?

Skoro v každé zemi v Evropě se dají najít příklady dobré praxe i chyb. Myslím, že je velmi podnětné studovat zahraniční právní praxi a teorii, inspirovat se, ale slepě nic nekopírovat. Právo vždy reguluje konkrétní společnost v konkrétním čase a za konkrétních okolností, nelze opsat řešení vzniklá za jiných okolností, už třeba jen proto, že by je lidé u nás neakceptovali.

Myslíte si, že by se otázka genderu v právu měla nějakým způsobem začlenit do povinné výuky na právnických fakultách?

Hlavně si myslím, že bychom se měli na naší

akademické půdě obecně učit většímu respektu k jinakosti, nebát se diversity a mít otevřenou mysl. Ve své výuce se tématům souvisejícím s genderem věnuji, třeba v předmětu Náboženství a víra v demokratickém právním státě řešíme postavení žen v jednotlivých náboženstvích. Barbara Havelková má na téma gender v právu v Praze samostatný seminář. Pro ty, koho to zajímá, jsme připravili knihu „Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?“

Komu byste knihu „Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální“ doporučila? Myslíte, že by si ji měl „preventivně“ přečíst každý? Ať už člověk v právu se pohybující nebo právní laik? Mohla by se stát například součástí výukových materiálů právnických fakult?

Mým oblíbeným čtenářem naší knihy se stal jeden z recenzentů – Marek Antoš pro svou reakci, která zněla

takto: „Ta kniha mne ... svým názvem provokovala natolik, až mi to nebylo příjemné. A myslím, že nebýt požádán, abych na ni napsal recenzi posudek, nejspíš bych si ji kvůli tomu ani nepřečetl. To by však, jak teď už vím, byla chyba. Je to totiž kniha chytrá, plná velmi zajímavých příspěvků. Není (jen) o právu, ani (jen) o mužích či ženách, má přesah. Současně je otevřená: nabízí spoustu různých otázek a témat, nad kterými má smysl se zamyslet, ale odpovědi většinou nechává na čtenáři. A vlastně to ani není „holčičí projekt“, protože se na ní vedle autorek podíleli i autoři.“

Naše kniha je napsána tak, aby byla přínosná jak pro právníky a právničky, tak i pro čtenářstvo z jiných oborů. Těší mne, že má též potenciál podpořit ženy či LGBT* lidi, aby věřili, že tenhle svět je i jejich.

Často zmiňujete, jak je pro Vás práce se studenty důležitá a velmi se v tomto ohledu angažujete i v různorodých projektech. Přemýšlela jste už nad tím, jak byste v tomto směru pokračovala, pokud by Vás vybrali na post u Evropského soudu pro lidská práva? Váš čas by byl určitě ještě omezenější než doposud.

Většinu svého profesního života jsem se věnovala současně praktické práci i akademickým aktivitám a vzdělávání právnického dorostu. Jde to skloubit, jen je třeba najít efektivní cesty. Kovidová doba mne naučila komunikovat se studentstvem on-line a vlastně mi to v některých chvílích připadalo více osobní než standardní prezenční výuka. Jako bych někdy na jejich myšlení měla větší vliv nebo je lépe pochopila přes počítač než osobně. Věřím, že ať už budu působit kdekoli, možnost komunikace s naší mladou právnickou generací mi zůstane zachována.

Zažila jste ve Vaší kariéře případ, který byl tak komplikovaný a náročný, že jej nosíte v hlavě doteď a stále přemítáte nad svým rozhodnutím?

Právě se nejvíce trápím svou neschopností kolegy na Ústavním soudě přesvědčit o svých argumentech v některých případech ochrany zranitelných lidí nebo dětí. Z nedávné minulosti je to téma tzv. asociativní

diskriminace dětí vyrůstajících v rodinách tvořených stejnopohlavními či nesezdanými páry, jakoby se nám zase vrátilo rozlišování právního statutu dětí podle toho, zda se narodily nebo žijí v sezdáném manželském svazku či mimo něj – v otázkách uznání zahraničních adopcí či přiosvojení dětí partnerem rodiče, s nímž dítě vyrůstá. Rovněž je mi líto, že se mi nepodařilo přesvědčit kolegy o nutnosti poskytnout dětem nárok na dosažitelný soudní přezkum zásahu do jejich práva na vzdělání a sociální život tím, že u nás byly zavřené školy nejdéle v celé Evropě.

Napadá mě, zda když cestuje, chodíte se dívat kromě památek i na místní soudy. A jaký soud považujete za ten nejhezčí, na kterém by podle Vás byla „jedna radost“ vynášet rozsudky?

Ze soudů, jež jsem navštívila při své práci v Benátské komisi, jako největší kuriozitu asi vnímám budovu běloruského ústavního soudu (plného komunistických symbolů) či rumunského ústavního soudu, umístěného v obrovském Ceaușescově paláci. Líbí se mi všechny budovy soudů v Lucemburku, ať už těch národních či evropského Soudního dvora; doporučuji též návštěvu Štrasburku a pohled na budovu Evropského soudu pro lidská práva z paluby lodi plujícího po blízkém kanálu. V komparativním ústavním právu na příkladu odlišnosti budovy německého ústavního soudu a francouzské ústavní rady ilustruji symbolické rozdíly mezi oběma institucemi v ústavním pořádku obou zemí. Německá skromná, ale výrazná skleněná modernistická kostka ze sedmdesátých let, oproti francouzskému nazdobenému paláci, jež je součástí Palais Royal.

Nicméně nejbližší vztah mám k soudním budovám, v nichž jsem pracovala, kde se snoubí krásná stará budova s citlivými prvky moderní architektury. Nově rekonstruovaná budova Ústavního soudu i zdařilý koncept budovy Nejvyššího správního soudu poskytují pro soudce a soudkyně místo, kde je „jedna radost“ vynášet soudní rozhodnutí a určitě pro mne jsou nejkrásnější na světě. —

Dispozice se zeleným zlatem: emisní povolenka a jak ji zastavit?

Jan Tylš, Barbora Obračajová



Emisní povolenky v poslední době přitahují značnou mediální pozornost jako jeden z nejzásadnějších způsobů regulace emisí skleníkových plynů v Evropské unii i ve světě, ale i jako investiční nástroj a komodita. Hlavním důvodem tohoto zájmu je skutečnost, že v posledních dnech cena emisní povolenky vystoupala na rekordní hranici 60 eur za tunu vypouštěného CO₂. Spolu s ní rostou náklady na provoz průmyslových podniků, ceny elektřiny a hodnoty portfolií mnohých investorů a spekulantů.

Vzhledem k rostoucí hodnotě emisních povolenek se proto nabízí jejich využití jako prostředku zajištění závazků. V tomto článku vám stručně vysvětlíme, co je emisní povolenka a jak se prakticky vypořádat se zřízením zástavního práva k ní.

Co je to povolenka z právního hlediska a lze ji zastavit?

Emisní obchodování v obecné rovině upravuje zákon o obchodování s povolenkami na emise skleníkových plynů,¹ který je implementací Směrnice o vytvoření

systému pro obchodování s povolenkami na emise skleníkových plynů.² Jedná se tedy o harmonizovaný systém s toliko určitými národními odlišnostmi.

Povolenkou se dle českého zákona obecně rozumí „jiná majetková hodnota odpovídající právu provozovatele zařízení nebo provozovatele letadla vypustit do ovzduší ekvivalent tuny oxidu uhličitého“³, dle evropského práva pak „zastupitelným, dematerializovaným nástrojem obchodovatelným na trhu“⁴. To v lidské řeči znamená, že emisní povolenka je v zásadě poukázka pokrývající jednu vypuštěnou tunu CO₂ za určité období. Na konci každého kontrolního období je proto zásadní, aby každý emitent disponoval dostatečným množstvím povolenek za účelem pokrytí celého objemu svých emisí. Slovy generálního advokáta Melchiora Watheleta: „Povolenka je tedy podmínkou

¹ Zákon č. 383/2012 Sb., o podmínkách obchodování s povolenkami na emise skleníkových plynů, ve znění pozdějších předpisů.

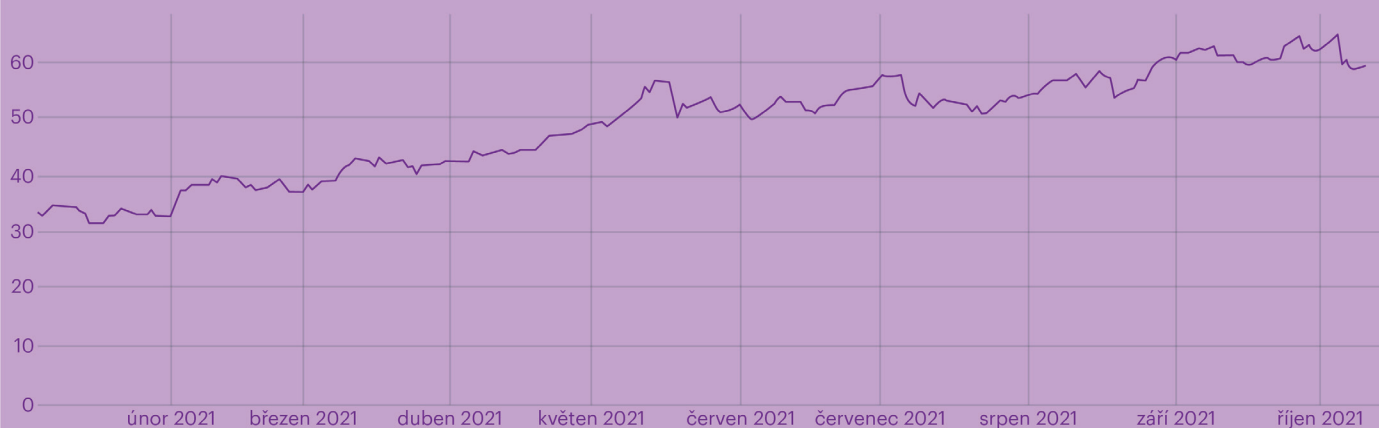
² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/87/ES ze dne 13. října 2003 o vytvoření systému pro obchodování s povolenkami na emise skleníkových plynů ve Společenství a o změně směrnice Rady 96/61/ES.

³ §2 zákona č. 383/2012 Sb. o podmínkách obchodování s povolenkami na emise skleníkových plynů.

⁴ Čl. 36 odst. 1 Nařízení (EU) 2019/1122 kterým se doplňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/87/ES, pokud jde o fungování registru Unie.

Vývoj ceny emisních povolenek

v eurech



Zdroj: Ember-Climate.org

*k tomu, aby mohl podnik nadále vytvářet přidanou hodnotu.*⁵ Pokud jich však podnik dostatek nemá, je nezbytné, aby si je obstaral na trhu s emisními povolenkami. Tam s nimi může obchodovat celá řada subjektů, včetně ryzích investorů a spekulantů bez průmyslového zařízení, a to buďto přímo nebo prostřednictvím derivátů.

Trh s emisními povolenkami, zhmotněný v registru povolenek na první pohled vypadá jako obvyklá investiční platforma. Každý z účastníků trhu má svůj účet, který se liší podle jeho postavení a práv. Na účtech leží povolenky jako dematerializované zápisy v registru. Účtem každý vlastník disponuje prostřednictvím svých zmocněnců, které pro tento účel ustanoví. Povolenka je rovněž klasifikována jako finanční nástroj ve smyslu Směrnice MIFID II.⁶ To znamená, že obchodování

s povolenkami, až na některé výjimky, podléhá přísným standardům pro obchodování finančních instrumentů.

Co se týče samotné právní povahy povolenky, to, že je povolenka jinou majetkovou hodnotou odkazuje na úpravu občanského práva před rekodifikací.

Původní občanský zákoník jiné majetkové hodnoty stanovil předmětem občanskoprávních vztahů. Dle stávající právní úpravy pak povolenku můžeme považovat za věc nehmotnou. To rovněž znamená, že povolenka není vyloučena z právních poměrů a může být mj. převedena a zastavena.

Jak zastavit emisní povolenku?

Vzhledem k tomu, že emisní povolenka není vyloučena z právních poměrů, lze ji libovolně převést a rovněž i zastavit. Zajištění je primárně zřizováno zástavní smlouvou, vzhledem ke specifické povaze povolenek však jeho zřízení doprovází některá neobvyklá úskalí.

Problematickou v tomto ohledu je zejména ochrana zástavního práva ve vztahu k třetím stranám. Zástavní právo k povolenkě sice lze zapsat do rejstříku zástav, ten ale není veřejným seznamem a bylo by sporné vyžadovat po třetích stranách (často se sídlím v jiných

5 Bod 43 Stanoviska generálního advokáta Melchiora Watheleta ze dne 7. září 2016 ve Věci C-453/a15 (dostupné na: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=183111&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=748210>)

6 Příloha I, oddíl C, bod 11, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/65/EU ze dne 15. května 2014 o trzích finančních nástrojů a o změně směrnic 2002/92/ES a 2011/61/EU.

členských státech EU), aby rejstřík konzultovaly.

Zároveň však do samotného registru povolenek zástavní právo zapsat nelze. To může v jistých případech způsobit potíže vzhledem k tomu, že samotný záznam sám o sobě představuje dostatečný důkaz prokazující převod vlastnického práva k povolenke vůči třetím stranám.⁷ Teoreticky by proto postačovalo jenom osvědčení o zápisu pro to, aby případný zástavní dlužník mohl provést s povolenkou další operace (třeba povolenku zcizit či jiným způsobem poškodit postavení zástavního věřitele). Tento nedostatek však lze zmírnit prostřednictvím jiných existujících funkcionalit v rámci registru povolenek, ačkoliv žádná z nich není zcela ideální a úplně bez praktických rizik.

Účty v registru jsou standardně nastaveny tak, aby u zmocněnců, kteří s povolenkami mohou disponovat, bylo dodrženo „pravidlo čtyř očí“, známé z korporátního práva. První možností je tedy upravit práva zmocněnců tak, že zmocněnci nominovaní zástavním dlužníkem sice mohou transakce navrhnout, ale tyto transakce musí být následně schváleny zmocněnci zástavního věřitele. Nevýhodou je, že zástavní dlužník dále může jako vlastník účtu odvolat zmocněnce zástavního věřitele a tuto kontrolu jednostranně odstranit.

Další možnost je faktické zmrazení účtu, tedy pozastavení přístupu všem zmocněncům. To nicméně neřeší možnou dispozici zástavního dlužníka v rozporu s přáním zástavního věřitele. Nadto to omezuje dispozici zástavního dlužníka i s těmi povolenkami na účtu, které nejsou předmětem zástavního práva, což nemusí být úplně přiměřené a praktické řešení.

Konečně by bylo možné zřídit zástavnímu věřiteli vlastní účet v rámci registru povolenek. Jakkoliv by to však bylo řešením výše naznačených potíží, zástavní věřitel by se musel vypořádat s celou řadou administrativních požadavků a nákladů. Zároveň by

převod povolenek mohl vést k daňovým dopadům pro obě strany, takže ani toto řešení není z hlediska poměru cena/výkon zcela optimální.

Nezbývá tak než nastavit zástavu takovým způsobem, aby byl zástavní věřitel co nejvíce chráněn a byl ochoten přijmout výše nastíněná rizika, ale aby zvolené řešení zároveň odpovídalo praktickým požadavkům obou stran. Nejlepším postupem tak je kombinace všeho výše uvedeného, tedy sepsání precizní zástavní smlouvy, příhodné nastavení omezení dispozic s účtem, a popřípadě i provedení zápisu zástavy do registru zástav.

Zaujal Tě náš článek a měl(a) bys zájem se o Dentons dozvědět více? Chceš mít přehled o volných pozicích, které by Ti Dentons mohlo nabídnout? Kontinuálně obsazujeme pozice Koncipient(ka) a Paralegal do různých právních praxí. Více informací o Dentons a volných pozicích najdeš na www.career.elsa.cz/advokatni-kancelare/dentons. —

⁷ Čl. 36 odst. 2 Nařízení (EU) 2019/1122 kterým se doplňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/87/ES, pokud jde o fungování registru Unie

大成 DENTONS

CHALLENGERS.

SEE THE BIGGER PICTURE.

HAVE THE BIG IDEAS.

MAKE THE BIG DEALS.

WE ARE SEEING THE FUTURE.

WE ARE THE FUTURE.

A WAY THAT GOES BEYOND BORDERS.

TAKING US FROM LARGEST TO LEADING.

FROM NOW TO NEXT.

OPPORTUNITIES TO SHAPE AND DEFINE

WHAT LAW LOOKS LIKE NEXT.

ACCEPTED.



Konec sexistických reklam?: Rozsudek Nejvyššího správního soudu

Karolína Doleželová

V případě Zastavárna Index Čechy s.r.o. proti Ministerstvu průmyslu a obchodu rozhodl Nejvyšší správní soud ve prospěch ministerstva.

V roce 2013 byla zastavárně INDEX uložena Krajským soudem v Brně pokuta ve výši 50 tis. korun za porušení zákona o regulaci reklamy. Zastavárna se k NSS proti rozsudku odvolala a podala kasační stížnost, která jí nyní byla zamítnuta. Mohl by být tento rozsudek přelomovým v oblasti reklamy a používání odhalených těl k upoutávání pozornosti potenciálních zákazníků?

Zastavárna porušila zákon o regulaci reklamy, podle kterého reklama *nesmí být v rozporu s dobrými mravy; zejména nesmí obsahovat jakoukoliv **diskriminaci** z důvodů rasy, pohlaví nebo národnosti nebo napadat náboženské nebo národnostní cítění, **ohrožovat obecně nepřijatelným způsobem mravnost, snižovat lidskou důstojnost, obsahovat prvky pornografie, násilí nebo prvky využívající motivu strachu.** Reklama*

*nesmí napadat politické přesvědčení a právnická nebo podnikající fyzická **osoba se jako zpracovatel dopustí přestupku tím, že poruší podmínky stanovené pro obsah reklamy podle § 2 odst. 3 ...***

Reklamní inzerce, jež byla předmětem sporu zobrazovala z jedné strany letáku zboží, které společnost nabízí jako elektroniku, šperky nebo keramiku a na druhé straně se nacházela „frontální fotografie téměř nahé mladé ženy pózující pouze v kalhotkách, mající zcela odhalená ňadra a opírající se nejspíše o karoserii historického automobilu“ uvádí rozsudek. Souvislost mezi sortimentem zastavárny a použitou fotografií reklama tedy naprosto postrádala. Společnost Index ovšem chybějící kontext nepokládá za podstatný především, protože modelka s takovýmto umístěním fotografie souhlasila.

Sám Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku uvedl, že je na pomezí přemýšlet i o použití pornografie

v této reklamě: „*Správní orgány sice neučinily závěr o pornografické povaze reklamy. V této souvislosti však lze poznamenat, že na nyní posuzovanou věc lze i v tomto směru hledět jako na hraniční případ, neboť svým celkovým ztvárněním cílí zcela zjevně na sexuální pud příjemců a odpovídá spíše obsahu erotického magazínu než jakémukoliv běžně vídanému reklamnímu obsahu šířenému ve veřejném prostoru jinými tržními subjekty, čímž naplňuje přinejmenším některé znaky testu pornografické povahy díla...*“.

Nejvyšší soud dále apeloval na to, že reklama nemá funkci pouze reklamního sdělení a propagace, ale zároveň zastává roli hybatele v kulturním světě a vnímání adresátů a může ovlivnit jejich pohled na postavení ženy ve společnosti.

„*Je ... neakceptovatelné, aby v reklamě na zastavářenskou činnost byla mladá žena vyobrazená tímto způsobem (tj. téměř nahá). Reklama neodráží pouze sociální realitu, ale má také schopnost ji utvářet a formovat, a proto je důležité, aby neprezentovala společensky nežádoucí jevy.*“ NSS.

Není to ale poprvé (doufejme, že alespoň naposled), co zastavárna ve své reklamě použila ztvárnění ženy jako sexuálního objektu. Společnost INDEX byla v minulosti již několikrát nominována na cenu „Sexistické prasátečko“ brněnské organizace Nesehnutí, která se zabývá hledáním sexistických reklam v českém prostředí a poukazováním na jejich problematiku. „*Reklama je vedle toho rovněž diskriminační, protože zobrazuje ženu v roli, která ji znevýhodňuje právě z důvodu pohlaví. Takový přístup vede k posilování stereotypní představy o ženách a staví je do degradující pozice sexuálního objektu.*“ NSS.

Dle zastavárny vyobrazení ženy tímto způsobem za účelem upoutání pozornosti ovšem nesnižuje lidskou důstojnost a údajná diskriminace není v zákoně o regulaci reklamy uvedena. Společnost několikrát argumentovala porušením svobody projevu a tedy i projevu reklamního a tím, že nahota se objevuje v množství jiných reklam taktéž k upoutání pozornosti.

To, že reklama působí možná lacině ještě neznamena porušení zákona. Nahotu kromě toho vidáme v běžném životě na mnoha místech jako v knihách, časopisech nebo i galeriích.

V celém rozsudku je jasně patrný postoj Nejvyššího správního soudu, který poprvé používá výrazu *sexistická reklama*. Soud dále uvádí, že reklamní komerční projev požívá obecně nižší právní ochrany. Pokud tedy správní orgány shledaly prvky diskriminace a reklama nějakým způsobem snižuje lidskou důstojnost, v testu proporcionality dojde k omezení tohoto reklamního projevu a to i bez dalšího zkoumání porušení dobrých mravů. Kromě toho je samozřejmě nutné posuzovat každý případ individuálně a na základě skutkových okolností jednotlivých případů. Přesto i sám orgán poukazuje na rozdíl v použití takovéto reklamy v případě zastavárny a například reklamy na dámské spodní prádlo, kde je souvislost propagovaného zboží a ženy v ní vystupující zřejmá.

Zda bude mít tento rozsudek vliv na budoucnost reklamy u nás ukáže teprve čas a jistě bychom neměli v boji proti zobrazování ženských i mužských těl jako sexuálních objektů přestávat. Přesto je jistě judikát důkazem určitého posunu společnosti i práva k snad nediskriminujícím a nesexistickým zítřkům. —



Nový zákon o obchodních korporacích:

Shrnutí nejvýznamnějších změn dotýkajících se praktického fungování obchodních společností

Mgr. Ondřej Florián a Mgr. Jana Svobodová

S příchodem roku 2021 nabyl účinnosti dlouhou dobu diskutovaný a rozsáhlý zákon č. 33/2020 Sb., jehož prostřednictvím došlo k novelizaci zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů („ZOK“). Tato novela nabyla účinnosti již 1.1.2021, s výjimkou změn týkajících se zákona o základních registrech, jimž se obchodní korporace byly povinny podřídit až od 1.7.2021. Novela s sebou přináší celou řadu významných i méně významných obměn či doplnění předešlé právní úpravy, s nimiž jsou obchodní korporace povinny se včas a detailně seznámit. Vyznat se v takovém množství změn pochopitelně není vůbec jednoduché. Níže proto předkládáme přehled nejvýznamnějších novinek dopadajících na běžné fungování obchodních korporací, který si klade za cíl usnadnit čtenářům orientaci v nejdůležitějších oblastech, jichž se novela dotkla.

Novela by měla do budoucna přispět zejména k eliminaci nepřesností a nejednoznačností obsažených v přechozí právní úpravě, jakož i k odstranění duplicity právní úpravy a jejímu zpřehlednění. Za tímto účelem novela zmírňuje některé překážky kladené podnikatelům v minulosti, transponuje evropské právo, reflektuje dosavadní praxi, judikaturu a stejně tak některé výkladové závěry odborné veřejnosti.

Ve snaze zefektivnit dosavadní právní úpravu se zákonodárci rozhodli **klást vyšší důraz na autonomii vůle obchodních korporací**, a naopak v některých případech **upouštět od zbytečných formalismů** a složitých procesů. Dalšími cíli bylo usnadnění života podnikatelů **snížením regulatorní zátěže**, která na ně byla dosud kladena, a v neposlední řadě pak zvyšování účelnosti již dříve využívaných institutů, které jsou novelou modifikovány či doplňovány.

Rozdělení zisku, jiných vlastních zdrojů a výplata záloh

Vyjasnění časového rámce pro rozhodnutí o rozdělení zisku nebo jiných vlastních zdrojů

Změny týkající se rozdělení zisku a jiných vlastních zdrojů společnosti jsou pro každodenní korporátní praxi zásadní. Zákonodárce vzal v potaz nároky a potřeby právní praxe, když do nové právní úpravy promítl některé judikaturní závěry.

Za předchozí právní úpravy vzbuzovala nejistotu otázka, zda je doba pro rozdělení a výplatu zisku společnosti podmíněna lhůtou pro schválení řádné účetní závěrky, a sice zda je možné o rozdělení zisku rozhodnout i po šesti měsících od skončení příslušného účetního období. Ze strany zákonodárce nově došlo k zákonnému ujištění o skutečnosti, že **rozhodnutí**

o rozdělení zisku či jiných vlastních zdrojů může být přijato kdykoliv v průběhu celého účetního období následujícího po účetním období, za které se účetní závěrka sestavuje, což v praxi znamená, že nechce-li si společnost v určité chvíli rozdělit zisk, má možnost jej ponechat nerozdělený až do chvíle, kdy v daném účetním období nastane pro jeho rozdělení příhodnější situace.

Tato změna je přímým důsledkem judikатурních závěrů Nejvyššího soudu, přičemž její pozitivita lze spatřovat nejenom v zavedení vyšší právní jistoty do fungování obchodních korporací, ale také ve zvyšování flexibility podnikatelského prostředí.

Nastavení limitu celkové částky k rozdělení

Co se týče celkové částky, kterou společnost může mezi své akcionáře či společníky rozdělit, **nesmí tato ve společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti překročit součet výsledku hospodaření posledního účetního období, výsledku hospodaření minulých let** (tj. nerozděleného zisku minulých let či neuhrazené ztráty minulých let, případně jiný výsledek hospodaření) a ostatních disponibilních fondů (tj. fondů, s nimiž může společnost nakládat na základě svého vlastního uvážení) snížený o příděly do rezervních a jiných fondů, které jsou zřizovány v souladu se zákonem a zakladatelským právním jednáním (zakladatelskou listinou, společenskou smlouvou nebo stanovami).

Vyazuje-li společnost v aktivech náklady na vývoj, musí se částka k rozdělení rovnat přinejmenším neodepsané části této položky v aktivech společnosti. O částku neodepsaných nákladů na vývoj vykázanou v aktivech společnosti se částka k rozdělení snižuje.

Vysloví-li společnost rozhodnutí v rozporu s těmito pravidly, pak takové rozhodnutí nebude mít právní účinky.

Nemožnost rozdělení zisku či jiných vlastních zdrojů

Novela rozšířila dosah pravidla, které v předchozí právní úpravě dopadalo pouze na akciové společnosti,

a sice **nemožnost rozdělit zisk nebo jiné vlastní zdroje, pokud se ke dni skončení posledního účetního období vlastní kapitál společnosti vycházející z řádné či mimořádné účetní závěrky nebo vlastní kapitál po takovém rozdělení snížil pod výši upsaného základního kapitálu zvýšeného o fondy, s nimiž nemůže společnost disponovat dle vlastního uvážení.** Nově se toto pravidlo aplikuje i na společnost s ručením omezeným.

Zpřísnění vyplácení záloh na podíl na zisku

V návaznosti na zavedení možnosti vyplácení podílu na zisku (dividendu) kdykoliv v průběhu roku klesla potřeba vysoké flexibility při výplatě záloh. Novela proto zavedla pravidlo, dle něhož součet vyplácených záloh nesmí překročit polovinu průměru výsledků hospodaření dosažených v posledních třech účetních obdobích. Zákonodárci byli v tomto případě vedeni snahou předejít nadměrnému vyplácení záloh na základě mezitímní účetní závěrky, která ne vždy reflektuje ekonomickou výkonnost společnosti v delším časovém horizontu. Omezení nejcitelněji vnímají nově zakládané společnosti, jelikož tyto společnosti výsledky hospodaření z minulých let zatím nemají, a proto nemohou zálohy na podíl na zisku vyplácet vůbec.

Bezüplatné plnění společníku či osobě společníkovi blízké

S rozdělením vlastních zdrojů společnosti se nově pojí také explicitní **zákaz poskytnutí bezúplatného plnění společníkům a osobám jim blízkým.** To neplatí, jedná-li se o obvyklé příležitostné dary, přiměřená darování za veřejně prospěšným účelem, popřípadě plnění z důvodu mravního závazku a slušnosti či výhodu poskytovanou na základě zákona.

Proměna monistického systému akciových společností

Správní rada jako „následník“ statutárního ředitele Jednou z nejdiskutovanějších změn zaváděných novelou je bezpochyby **zrušení orgánu statutárního ředitele v monistickém uspořádání akciové společnosti.** Tento orgán byl ze ZOK vymazán a došlo

>> Pokračování na další straně

k jeho plnému nahrazení správní radou, která v sobě nově kumuluje kontrolní i řídicí pravomoci – správní rada tak vykonává nejen funkci kontrolního orgánu, který bdí nad činností společnosti, ale rovněž zajišťuje obchodní vedení společnosti coby její statutární orgán. ZOK předpokládá tříčlennou správní radu, pravidlo je však dispozitivní a stanovy mohou určit jak vyšší, tak nižší počet jejích členů, i nadále je tedy možné zřizovat správní radu s jediným členem.

S novou úpravou správní rady se pojí také **odstranění výslovné úpravy funkce předsedy správní rady**, které však nepůsobí nemožnost, aby si správní rada svého předsedu zvolila. V podstatě jde o pouhé zdůraznění skutečnosti, že předseda správní rady není dalším obligatorním orgánem monistické akciové společnosti.

Práva společníků s.r.o. (nejen) na valné hromadě

Právo společníka na doprovod

Ve snaze pomoci společníkům orientovat se ve složitých otázkách řešených na valné hromadě bylo již v minulosti diskutováno právo společníka přibrat si na valnou hromadu doprovod. Zákon reaguje na tyto potřeby společníků i snahy judikatury vyřešit tuto otázku a nově výslovně stanoví **právo společníka účastnit se valné hromady v doprovodu svého hosta**, který však musí být smluvně zavázán k mlčenlivosti minimálně v rozsahu, v jakém je mlčenlivostí vázán společník (není-li hostem advokát, který je k mlčenlivosti povinen ze zákona). Tato úprava je však dispozitivní a společností je ponechána možnost modifikovat či zcela vyloučit toto právo příslušným ustanovením ve společenské smlouvě.

Protest

Nová právní úprava protestu jednak upouští od povinnosti protestujícího společníka výslovně žádat na valné hromadě zanesení obsahu protestu do zápisu z jednání valné hromady, **jelikož zohlednění protestu v zápisu z jednání valné hromady se stalo obligatorní náležitostí zápisu**. Dále pak přináší jistotu v souvislosti s otázkou odůvodnění protestu – upřesnilo se, že protest musí obsahovat údaje o tom, v čem protestující společník spatřuje vady napadaného



usnesení, potažmo vady v samotném procesu svolání být objektivně podán, přičemž se v takovém případě upouští od požadavku na odůvodnění protestu. Zároveň je společností dána možnost vyloučit ve společenské smlouvě obligatornost podání protestu pro případné dovolání se neplatnosti valné hromady.

Zvláštní druhy podílu

Kromě možnosti vydat tzv. prioritní akcie či podíly (tj. s přednostním právem na podíl na zisku, jiných vlastních zdrojích či na likvidačním zůstatku) zákon nově **výslovně umožňuje vydání podílů nebo akcií, s nimiž není spojeno hlasovací právo**. Zároveň e však uplatní podmínka, že ve společnosti s ručením omezeným musí být zachován alespoň jeden podíl spojený s hlasovacím právem a v akciové společnosti musí být hlasovací právo spojeno s akciemi o souhrnné jmenovité hodnotě dosahující alespoň 10 % základního kapitálu.

Kromě uvedeného „holého“ podílu je možné spojit s podílem či akciemi také **přímé právo jmenovat a odvolávat členy voleného orgánu společnosti – tzv. vysílací právo**.

Zákaz hlasování na valné hromadě a zrušení dodatečného hlasování

Další novinku představuje rozšíření možnosti tzv. sistace hlasovacích práv společníků (tj. případy, kdy společník své hlasovací právo nevykonává), a to prostřednictvím ustanovení ve společenské smlouvě, která může určit **jiný důležitý důvod sistace**. Uvedená změna je reakcí na v praxi častý případ, kdy se společník nachází ve střetu zájmů, který bezesporu tento důležitý důvod představuje.

Novela taktéž přináší změnu v souvislosti s **dodatečným hlasováním**, reagující na dosavadní nejistotu spočívající v možnosti zvrácení již dříve platně přijatého usnesení. Nově smí společník pouze projevit souhlas s rozhodnutím valné hromady v případech, kdy zákon vyžaduje jeho souhlas.

Zjednodušené splacení peněžitých vkladů ve výši do 20.000 Kč a předkupní právo společníka

Novela se prostřednictvím dílčích úprav rovněž snaží usnadnit podnikatelům život snižováním **regulatorní zátěže**, což oceňují zejména menší podnikatelé zakládající společnost s ručením omezeným s nízkým základním kapitálem. Došlo totiž ke zrušení povinnosti splacení vkladu na zvláštní bankovní účet společnosti v případě, kdy základní kapitál společnosti nepřesahuje 20.000,- Kč, přičemž v takových případech je možné splatit vklad při založení společnosti v hotovosti např. přímo k rukám notáře coby správce vkladů.

Za účelem zvýšení ochrany společníků novela zavádí také zákonné předkupní právo společníků k vlastnímu podílu společnosti.

Adaptace na nové podmínky

Vzhledem k rozsahu změn přinášných novelou ponechal zákonodárce obchodním korporacím jednoletou lhůtu ode dne účinnosti novely tak, aby mohly korporace na nastalé změny řádným způsobem reagovat a uvést svá zakladatelská právní jednání do souladu s novou právní úpravou (tj. do 1.1.2022).

Vzhledem k tomu, že nový ZOK je účinný teprve několik měsíců, nelze prozatím činit závěry o tom, do jaké míry se novele podařilo naplnit jí vytyčené cíle, již nyní lze však konstatovat její pozitivní dopad na efektivitu každodenního fungování obchodních korporací, což je zapříčiněno především tím, že se zákonodárci nechali inspirovat dosavadní praxí a judikaturou soudů vyvíjející se v závislosti na reálných potřebách obchodních společností. —

Novela stavebního zákona

Gabriela Balská

Dne 29.7. 2021 byl publikován ve Sbírce zákonů zákon č. 283/2021 Sb., stavební zákon, jehož hlavním cílem je zrychlit výstavbu. Novela bude účinnosti nabývat postupně ve čtyřech etapách. Plné nabytí účinnosti nastane 1. července 2023. Níže naleznete přehled vybraných změn.

Rozlišení typů staveb

Nový stavební zákon rozlišuje stavby na drobné, jednoduché, vyhrazené a ostatní. Za stavbu bude považován i „výrobek, který plní funkci stavby“, například zahradní nebo mobilní domek. Návrhy na povolení stavby se označují jako stavební záměry. Přehled jednotlivých staveb je uveden v přílohách 1 až 3 k zákonu. V příloze číslo 1 jsou vyjmenovány drobné stavby, kam spadají při splnění dalších podmínek (maximální výška, maximální zastavitelná plocha, respektování hranice a další) například výše zmíněný mobilní domek, skleník nebo drobná stavba na pozemku u rodinného domu a další. Pouze drobné stavby nepodléhají povolovacímu procesu, u ostatních záměrů je nutné podat žádost o stavební povolení. O stavební povolení bude stavebník žádat u státního krajského stavebního úřadu. U vyhrazených staveb uvedených v příloze č. 3 zákona (dálnice a další strategické stavby) bude o povolení rozhodovat specializovaný stavební úřad.

Státní stavební úřady

Stavební úřady podle schváleného zákona přejdou pod stát. Dosud jsou v režimu přenesené působnosti pod obecními úřady. V čele státní stavební správy bude Nejvyšší stavební úřad se sídlem v Ostravě, dále

Specializovaný a odvolací stavební úřad, a na nejnižší úrovni budou krajské úřady, se svými územními pracovišti. Právě krajské úřady budou rozhodovat o povolování staveb (kromě vyhrazených) v první instanci, odvolání bude možné ke specializovanému a odvolacímu stavebnímu úřadu.

Jednotné řízení o povolení stavby

Namísto současného dvojího řízení územního a stavebního (a dalších zvláštních postupů) bude zavedeno jednotné povolovací řízení vedené stavebním úřadem.

Rychlejší povolovací procesy

Stavební povolení má úřad vydat u jednoduchých staveb do 30 dnů, u ostatních staveb do 60 dnů. Tam, kde bude prováděno posouzení vlivu záměru na životní prostředí (tzv. EIA), činí základní lhůta až 120 dnů. Tyto lhůty se mohou prodloužit o dalších 30 dnů, pokud je případ obzvláště složitý, anebo až o 60 dnů v řízení, ve kterém je velký počet účastníků. Díky zavedení tzv. apelačního principu bude muset odvolací stavební úřad věc sám rozhodnout. Urychlení nově přinese i to, že v případě nedodržení lhůty podřízeného stavebního úřadu rozhodne ve věci sám nadřízený stavební úřad.

Redukce počtu razítek

Dnes musí stavebník obíhat řadu úřadů a získávat desítky razítek (jako například od orgánů ochrany životního prostředí, památkové péče, požární ochrany, pozemkových úprav a dalších). Většina těchto tzv. dotčených orgánů přejde pod státní stavební úřady.

Pro dotčené orgány, které nepřejdou do stavebních úřadů, bude platit lhůta 30 dnů pro vydání vyjádření nebo závazného stanoviska. V odůvodněných případech lze tuto lhůtu o dalších 30 dnů prodloužit. Pokud se orgán nevyjádří včas, půjde o tzv. fikci souhlasu. Fikce souhlasu se ale neuplatí pro závazné stanovisko o posuzování vlivu na životní prostředí (EIA). Vyjádření od všech dotčených orgánů si pak stavební úřad zajistí sám.

Elektronizace stavebních procesů

Od července 2023 bude možné podat žádost o stavební povolení také elektronicky. Součástí nového systému budou dvě základní evidence – evidence stavebních postupů a evidence elektronických dokumentací. V evidenci stavebních postupů najde stavebník veškeré informace o postupu stavebního řízení. Evidence elektronických dokumentací bude sloužit k ukládání projektové dokumentace. Doposud vzhledem k velikosti souborů nebylo možné projektové dokumentace předávat na stavební úřad elektronicky.

Od roku 2023 bude fungovat Portál stavebníka, který bude využívat elektronickou identifikaci. Využít půjde všechny možnosti identifikace v rámci Národní identitní autority, tedy i bankovní identitu. V portálu půjde nahlížet do evidencí, sledovat průběh řízení i podávat žádosti pomocí interaktivních formulářů.

Konec černých staveb

V současnosti při zjištění, že byla stavba postavena bez povolení, nařídí stavební úřad její odstranění. Zároveň ale musí stavebníka poučit o tom, že do 30 dnů může požádat o dodatečné povolení. Pro legalizaci černé stavby postačuje, že stavebník doloží dokumentaci dodatečně. Podle nového stavebního zákona již takto stavby nebude moci legalizovat. Vlastník nebo stavebník bude totiž muset prokázat dobrou víru. A její prokázání se omezí jen na případy, kdy bylo vydáno stavební povolení, které úřad následně zrušil, anebo stavební úřad poskytl stavebníkovi chybnou neformální informaci, že povolení není vůbec potřeba.



Střet o prolomení patentové ochrany v boji proti COVID-19

Martin Taimr

Etický rozměr patentové ochrany v případech urgentní veřejné potřeby je odvěkým tématem, globální pandemií zásadně zvýrazněným. Žhavým se stal na začátku května letošního roku, kdy americký prezident Joe Biden ohlásil odklon od dosavadní patentové politiky a vyslovil podporu uvolnění patentové ochrany vakcín proti COVID-19.

Od ledna se také německý parlament zabývá návrhem¹ zvýšit produkci vakcín i pomocí téměř nepoužívaného institutu nucených licencí. Předmětem ostrého sporu však zůstává, nakolik za celosvětovým nedostatkem

¹ Návrh poslanecké frakce Die LINKE, tisk č. 19/25787 ze dne 12. 1. 2021

stojí systém ochrany duševního vlastnictví (IP), zda by jeho prolomení pomohlo či naopak ohrozilo stav veřejného zdraví a jaké další dopady by tento krok přinesl.

Dostupnost a exklusivita

Systém patentové ochrany vynálezů, tedy technických řešení, je nastaven tak, že návratnost investic do experimentálního výzkumu je chráněna krátkodobým poskytnutím exklusivity k užívání jeho výsledků. Při splnění podmínek a zapsání patentu činí tato doba standardně až 20 let. Tímto je vyvažována disproporce mezi vysokými vstupními investicemi do výzkumu, které musí společnost následným výdělkem amortizovat, a lehkostí okopírování existujícího vynálezu a s tím spojenými nízkými výrobními náklady. V oblasti biotechnologie a farmaceutického průmyslu toto platí dvojnásob, neboť jsou náklady výzkumu obzvláště vysoké a záruka jeho úspěchu nízká.²

Vedle amortizace slouží patentová ochrana i jako stimul k zajištění plynutí soukromého kapitálu do inovativního výzkumu, jehož pozitivní externalitou je vědecký pokrok i dostupnost nových vynálezů na trhu. Právě dostupnost vynálezů, zejména léků a zdravotnických pomůcek potřebných k záchraně životů, však může být patentovou eksklusivitou omezena. V obecné rovině se jedná o společensky akceptovaný balanc mezi zvýšenou efektivitou inovace v dlouhodobém měřítku a sníženou efektivitou v krátkodobém. V současné pandemické situaci, kdy i přes již půlroční existenci vícero vakcín proti viru COVID-19 zdaleka není zajištěna jejich dostupnost, nicméně sílí názor, že cena za obětování krátkodobé efektivity se dostává do hrubého nepoměru s jeho přínosem.

Pandemická doba si žádá mimořádných řešení

Nejpozději od října loňského roku se na mezinárodní úrovni diskutuje o možnosti tzv. „TRIPS³ Waiver“,



po návrhu Indie a Jihoafrické republiky u Světové obchodní organizace (WTO) na omezení práv z duševního vlastnictví po dobu trvání pandemie.⁴ Návrh si získal nemalou podporu mezi státy i nevládními organizacemi, včetně například organizace Lékaři bez hranic (MSF).⁵ V dubnu byl rovněž zveřejněn otevřený dopis více než 170 bývalých hlav států a nositelů Nobelovy ceny, apelující na prezidenta Bidena, aby se o uvolnění TRIPS pravidel zasadil.⁶

Kromě celkového nedostatku vakcín je dále vidět nerovnost v jejich celosvětové distribuci, vedoucí ke kritice tzv. politiky „vakcínového nacionalismu“ produkujících států, které dávají přednost očkování vlastních občanů před exportem vakcín. Argumenty pro uvolnění patentů zní nejen morální, kdy v současnosti největší tíhu pandemie nesou rozvojové země, ale i ekonomické. Podle letošních odhadů Mezinárodní obchodní komory (ICC) může vakcínový

2 STRÄTER, B., Impfstoffversorgung durch Zwangslizenzen? Pharm. Ind. 83, Nr. 2, 155-157. 2021. s. 156

3 Dohoda o obchodních aspektech práv k duševnímu vlastnictví, příloha Dohody o zřízení Světové obchodní organizace (WTO), (sděl. č. 191/1995 Sb.)

4 Žádost Indie a Jihoafrické republiky u WTO ze dne 2. 10. 2020, IP/C/W/669, Waiver From Certain Provisions Of The TRIPS Agreement For The Prevention, Containment And Treatment Of Covid-19

5 Médecins Sans Frontières (MSF), tisková zpráva ze dne 3. 2. 2021, dostupné online: <www.msf.org/msf-urges-wealthy-countries-not-block-covid-19-patent-waiver>

6 Dostupné online: <<https://peoplesvaccinealliance.medium.com/open-letter-former-heads-of-state-and-nobel-laureates-call-on-president-biden-to-waive-e0589edd5704>>

nacionalismus a nerovnoměrná distribuce způsobit vyspělým zemím škody ve výši 4,5 bilionů dolarů.⁷

Zastánci prolomení ochrany dále podotýkají, že pandemická situace se vymyká klasickému modelu fungování investic do inovace a duševního vlastnictví. Upozorňují, že vývoj vakcín byl z velké části financován z veřejných rozpočtů, namísto soukromého kapitálu.⁸ V případě vakcíny od společnosti AstraZeneca činil veřejný přínos 97% celkového rozpočtu vývoje.⁹ Nepřiměřenou se tedy jeví výlučná dispozice s vynálezem společnostmi.

Snahou TRIPS či Patent Waiveru je, mimo jiné, aby rozvojové země mohly využít vlastních produkčních kapacit k výrobě vakcín a zdravotnických pomůcek bez hrozby sankce za porušení práv z duševního vlastnictví, a zvýšit tím jejich nabídku i dostupnost.

Dohoda TRIPS ve svém čl. 31 s možností států v naléhavém veřejném zájmu omezit práva z duševního vlastnictví počítá, například udělením tzv. „nucených licencí“. Stanovuje pro omezení nicméně vícero korektivů, které dle zastánců TRIPS Waiver představují pro rozvojové státy zásadní bariéry. Nutno podotknout, že zatímco návrh na TRIPS Waiver volá po širším pozastavení práv, aby zahrnuje i produkci například zdravotnických pomůcek a přístrojů, hovoří americká podpora jen o pozastavení práv z patentů vakcín.

Německé úvahy o nucených licencích

„Měkčí“ oslabení ochrany než Patent Waiver může nabízet institut nucených licencí. Dohodou TRIPS

předvídané, nucené licence mohou sloužit nejen k zabezpečení naléhavé tuzemské potřeby, ale i k humanitárním účelům v rozvojových zemích. V Evropské unii je toto konkretizováno nařízením č. 816/2006. Nucená licence poskytne žadateli, který má zájem o využití chráněného řešení, nevýhradní úplatné oprávnění k užití patentu, zpravidla po neúspěšné snaze uzavřít řádnou licenční smlouvu. Nabízí se tedy v případě, že zde existuje kvalitní výrobce s produkční kapacitou, kterému v produkci brání jen patent.

Český patentový zákon nucené licence upravuje,¹⁰ jejich udělení je možné ve správním řízení u Úřadu průmyslového vlastnictví. Historicky však byla podána jen jedna žádost v roce 2000, které nebylo vyhověno. Nevýhodou institutu v řešení akutních potřeb je i délka správního řízení.¹¹

V sousedním Německu je institut nucených licencí upraven v § 24 PatG¹² a v reakci na pandemii doplněn v loni přijatém zákoně o prevenci a kontrole infekčních nemocí u lidí.¹³ Tento, na rozdíl od ČR, nyní umožňuje nucené licence udělit přímo ministrem zdravotnictví, namísto v řízení před patentovým úřadem. I v Německu je ale institut téměř nepoužívaný, doposud byla nucená licence udělena jen jednou v roce 2017 v případě *Raltegravir*¹⁴, léku proti HIV/AIDS, který držitel patentu v Německu nedistribuoval. Judikatura Spolkového soudního dvora zdůrazňuje vysoké požadavky na jejich udělení.¹⁵

V půlce ledna podali poslanci levicové Die LINKE v Bundestagu návrh na „zasáhnout všemi možnostmi, které umožní zvýšení produkčních kapacit vakcín proti COVID-19“,¹⁶ včetně nucených licencí a nařízení

7 International Chamber of Commerce, tisková zpráva ze dne 25. 1. 2021, dostupné online: <<https://iccwbo.org/media-wall/news-speeches/study-shows-vaccine-nationalism-could-cost-rich-countries-us4-5-trillion/>>

8 MAZZUCATO, M., GHOSH, J. a TORREELE, L., On waiving covid patents. The Economist. 20. 4. 2021, dostupné online: <https://www.economist.com/by-invitation/2021/04/20/mariana-mazzucato-jayati-ghosh-and-els-torreele-on-waiving-covid-patents?itm_source=parsely-api>

9 SAFI, M., Oxford/AstraZeneca Covid vaccine research 'was 97% publicly funded'. The Guardian. 15. 4. 2021, dostupné online: <<https://www.theguardian.com/science/2021/apr/15/oxfordastrazeneca-covid-vaccine-research-was-97-publicly-funded>>

10 § 20 zákona č. 527/1990 Sb., o vynálezech a zlepšovacích návrzích

11 CÍSLEROVÁ, H., COVID-19 a vliv na patenty: raději cestou nucených nebo otevřených licencí? Zdravotnický deník. 29.4.2020. s. 2

12 Německý patentový zákon

13 § 5 odst. 2, bod 5, Infektionsschutzgesetz (IfSG)

14 BGH GRUR 2017, 1017 – Raltegravir

15 BGH GRUR 2019, 1038 – Alirocumab.

16 Návrh poslanecké frakce Die LINKE, tisk č. 19/25787 ze dne 12. 1. 2021

k využití patentů, a vyzvali k podpoře snah Indie a Jihoafrické republiky o TRIPS Waiver. Ke zvážení možnosti nucených licencí se nicméně připojili také liberálně-pravicoví FDP i strana Zelených.¹⁷

V souvislosti s pandemií byla nucená licence loni udělena v Izraeli, a to s odkazem na zájem národní obrany. Licence byla udělena na lék Kaletra americké společnosti AbbVie ve prospěch importující společnosti, která jej smí užít za výlučným účelem léčby nemocných s virem COVID-19.¹⁸

Prolomení patentové ochrany situaci nevyřeší

Nemalá část německé odborné veřejnosti se nicméně staví proti prolomení patentové ochrany. Jejich argumenty proti zapojení nucených licencí či TRIPS Waiveru se v mnohém shodují s oficiálním postojem německé vlády, která se spolu s většinou Evropy staví proti americké pozici.

Opakujícím se argumentem je, že za současným nedostatkem produkce nestojí její blokáce právy z duševního vlastnictví. Přesněji řečeno, nelze očekávat, že by prolomení patentové ochrany vedlo ke zvýšení produkce vakcín, případně i naopak. Zásadnějšími překážkami jsou nedostatek dostupných surovin a know-how potřebných k bezpečné výrobě vakcín a jejího rozšíření.¹⁹

Prolomení patentové ochrany a zpřístupnění řešení zájemcům o výrobu taktéž neznamená, že tito budou schopni vakcínu v požadované kvalitě vyrobit. Nelze opominout dodržení veřejnoprávních požadavků na výrobu léčiv, vyplývajících i z uděleného povolení a kontrolovaných příslušnými úřady. K zajištění odpovídajícího procesu nepostačí jen patentová dokumentace, nýbrž i zpřístupnění podrobnější

produkční dokumentace, na základě které bylo povolení uděleno.²⁰ Tato však podléhá další ochraně, tzv. „regulatory data protection“.²¹ Alternativně musí nový výrobce klinické testy k sestavení povolovací dokumentace provést sám, což řešení akutní situace rovněž nepřispívá. Manipulace s produkčními procesy léčiv taktéž nepřispěje již tak nepřesvědčivé důvěře veřejnosti ve vakcínu.

Kromě toho je k úspěšné produkci zapotřebí specifického, společnostmi chráněného know-how, kterým v drtivé většině případů noví výrobci nebudou disponovat. Z tohoto důvodu se iluzorní jeví představa, že Patent Waiver umožní například indickým výrobcům – ve své podstatě kvalitním – bez součinnosti držitelů vynálezů v krátké době zvýšit produkci vakcín.

Liknavost farmaceutických společností k širšímu zpřístupnění svých řešení může mít opodstatněné důvody, zejména pokud jde o tzv. „core patents“. Technologie, které jednotlivé společnosti využily k vyvinutí vakcín jsou mnohdy také klíčovými součástmi jiných léků, které firma nabízí. Zpřístupnění jejích core patentů konkurenci ji proto může oslabit v širším měřítku.

Ve hře je i geopolitický argument, jelikož Patent Waiver by taktéž umožnil exploataci západních technologií ruskými a čínskými společnostmi, které budou výrazně lépe vybaveny k realizaci produkce, než společnosti v rozvojových zemích. Krok by paradoxně spíše než globálnímu jihu mohl prospět východním autoritářským režimům a ochromit západní inovaci.²²

Dostupnost lze řešit mírnějšími cestami

Z uvedených důvodů je především žádoucí, aby rozhodnutím o zpřístupnění patentovaných řešení

17 STRÄTER, B., Impfstoffversorgung durch Zwangslizenzen? Pharm. Ind. 83, Nr. 2, 155-157. 2021. s. 155

18 METZGER, A. a ZECH, H., COVID-19 als Herausforderung für das Patentrecht und die Innovationsförderung. GRUR. 2020. 564

19 How to think about vaccines and patents in a pandemic. The Economist. 22. 4. 2021. Dostupné online: <<https://www.economist.com/finance-and-economics/2021/04/22/how-to-think-about-vaccines-and-patents-in-a-pandemic?fbclid=IwAR23FrTS04CUAc0ohcmYiOU7NueHnJ6qRurNgnZb5CUCFr43utQNuVWYsfc>>

20 STRÄTER, B., Impfstoffversorgung durch Zwangslizenzen? Pharm. Ind. 83, Nr. 2, 155-157. 2021. s. 156

21 Čl. 10 směrnice 2001/83/EG a Čl. 14 XI nařízení 726/2004

22 METZGER, A., vyjádření k parlamentnímu výboru ze dne 12. 2. 2021, dostupné online na: <<https://www.bundestag.de/resource/blob/823658/bf4484c0e56ddced0c112798cc94d3f1/Stellungnahme-A-Metzger-AGS-24-2-2021-data.pdf>>



disponovaly samy farmaceutické společnosti. Dle mnohých se nenacházíme v situaci, kdy by ze strany držitelů patentů byla neochota uzavírat licenční smlouvy s dalšími výrobci, mnohdy lokálními v rozvojových zemích. Výhodou licencí oproti prolomení ochrany je nejen možnost přesně určit okruh oprávněných uživatelů, ale i vzájemná podpora a klíčové know-how, které společnosti svým partnerům v rámci smluv poskytnou.

Na základě licenčních smluv započala AstraZeneca spolupráci se Serum Institute of India,²³ největším světovým výrobcem vakcín, zatímco Johnson & Johnson spolupracuje ve výrobě s jihoafrickým Aspen Pharmacare.²⁴ Pfizer/BioNTech taktéž letos oznámil, že za účelem maximalizace produkce uzavřel spolupráci s 13 výrobci.²⁵

Možné jsou také otevřené licence, kdy držitel patentu nabídne širší veřejnosti přístup k vynálezu za předem stanovených podmínek, například k bezúplatnému užití po dobu trvání pandemie, čímž se nezbavuje možnosti

jej později zpeněžit. České vysoké učení technické (ČVUT) tímto způsobem loni dalo k dispozici plicní ventilátor CoroVent.²⁶ Podobné jsou tzv. „patent pledges“, které lze chápat jako jednostranná prohlášení držitele patentu, že v určitém rozsahu nebude vymáhat svá práva z duševního vlastnictví.²⁷ Na podzim s podobným prohlášením přišla společnost Moderna, ve kterém se zavazuje nevymáhat práva ze svých patentů souvisejících s COVID-19 vůči ostatním výrobcům.²⁸

Z dlouhodobého hlediska lze uvažovat o úpravách systému financování výzkumu, kdy rozhodující dotace z veřejných rozpočtů pro společensky klíčový výzkum, jako v případě AstraZenecy, budou podmíněny částečným ústupem výlučnosti práv. V současné situaci mohou státy rovněž nabídnout „patent buyout“ nebo podnitit krátkodobé patent pledges kompenzované například prodlouženou dobou ochrany.²⁹

Závěrem

Nezdá se v současnosti efektivním ani přiměřeným radikálně prolomit patentovou ochranu. Negativní dopady na inovativní průmysl středně a dlouhodobě měřítku jsou pravděpodobné, zatímco krátkodobý přínos nezaručený. Bariéry k rozšíření produkce je nutné řešit v jiných oblastech, jinými prostředky. Pokud by však došlo k IP blokacím, neochotě držitelů udělit licence kvalitním výrobcům a převažujícímu veřejnému zájmu, je zcela ospravedlnitelné možnosti typu nucených licencí využít. —

23 How to think about vaccines and patents in a pandemic. The Economist. 22. 4. 2021. Dostupné online: <<https://www.economist.com/finance-and-economics/2021/04/22/how-to-think-about-vaccines-and-patents-in-a-pandemic?fbclid=IwAR23FrTS04CUAc0ohcmYiOU7NueHnJ6qRurNgnZb5CUCFr43utQNuVWySfc>>

24 PANDEY, A. COVID vaccine patent waivers divide EU leaders. Deutsche Welle. Dostupné online: <<https://www.dw.com/en/covid-vaccine-patent-waivers-divide-eu-leaders/a-57464976>>

25 STRÄTER, B., Impfstoffversorgung durch Zwangslizenzen? Pharm. Ind. 83, Nr. 2, 155-157. 2021. s. 156

26 CÍSLEROVÁ, H., COVID-19 a vliv na patenty: raději cestou nucených nebo otevřených licencí? Zdravotnický deník. 29.4.2020. s. 3

27 METZGER, A. a ZECH, H., COVID-19 als Herausforderung für das Patentrecht und die Innovationsförderung. GRUR. 2020. 563

28 Moderna, tisková zpráva ze dne 8. 10. 2020, dostupná online: <<https://investors.modernatx.com/news-releases/news-release-details/statement-moderna-intellectual-property-matters-during-covid-19>>

29 METZGER, A. a ZECH, H., COVID-19 als Herausforderung für das Patentrecht und die Innovationsförderung. GRUR. 2020. 567

Rozhovor s absolventem: Diplomová práce a její obhajoba

Andrea Štástková

Jak si vybrat téma diplomové práce? Nebo jak probíhá její obhajoba na Právnické fakulty Univerzity Karlovy? To jsou některé otázky, které právě teď nejspíš trápí zejména studenty pátých ročníků. Na zkušenosti s psaním diplomové práce jsem se ptala Daniela Macha, dvacetišestiletého absolventa pražské právnické fakulty, který v současnosti vykonává praxi koncipienta v advokátní kanceláři v Praze. Ten svoji diplomovou práci obhájil v loňském roce, a zároveň ji obhájil i jako práci rigorózní.

Nejprve nám, prosím, pověz, na jaké téma jsi psal diplomovou práci?

Moje téma kompletně znělo: Prvky ochrany životního prostředí v rámci procesu povolování těžby vyhrazených nerostů.

Bylo to téma, které sis připravil sám, nebo bylo vypsáno katedrou?

Téma jsem si vybral sám a po konzultacích se svým vedoucím jsem ho poupravil do výsledného znění.

Podle jakých kritérií sis téma vybíral? Podle toho, co tě baví, čemu se chceš dále věnovat, nebo to, s čím už jsi třeba měl zkušenosti z brigád v advokátních kancelářích?

Podle toho, co mě zajímalo.

Zjišťoval sis před výběrem tématu způsob, jakým obvykle probíhá obhajoba diplomové práce na

dané katedře? Nebo to pro tebe nehrálo roli?

Žádné konkrétní informace jsem si nevyhledával, přesto jsem měl obecnou představu o tom, jak na které katedře obhajoby probíhají, ale téma jsem tomu nepodřizoval.

Ted' se přesuňme do fáze, kdy už máš téma diplomky zapsané. Co přišlo pak? Dělal sis poctivě rešerše, nebo jsi nejdřív psaní odkládal?

Odkládal, odkládal a pak jsem doháněl ztracený čas psaním a rešeršemi od rána do večera.

Co ti vyhovovalo víc – práce s elektronickými zdroji, nebo postaru v knihovně?

Psal jsem během Covidu, takže jen práce s elektronickými zdroji. Jinak pracuji raději s tištěnými knihami.

Lidé si často potřebují při psaní delších textů najít vlastní metodu. Jaká byla ta tvoje? Psal jsi každý den několik hodin, nebo jen pár dní v týdnu, ale celý den? Psal jsi spíše ráno nebo večer?

Protože jsem chtěl stihnout letní termín obhajoby, tak jsem pospíchal a psal od rána do noci.

Také vím, že jsi psal diplomovou práci delšího rozsahu, protože jsi ji chtěl použít i jako práci rigorózní. Kolik stran jsi napsal?

Ted' si to nevybavuji přesně, ale asi devadesát stran (ne normostran).

Bylo snadné naplnit požadovaný rozsah, nebo jsi musel hledat další témata rozšiřovat pasáže, abys rozsah splnil?

Rozsah jsem splnil bez problémů, nemusel jsem to nijak hrotit.

Studenti právnické fakulty mi často říkají, že raději půjdou na ústní zkoušku, než aby psali seminární práci. Také jsi upřednostňoval ústní zkoušky? Proč?

Za své studium jsem napsal jen jednu seminárku a to mně moc nešlo, protože jsem nevěděl jak na to.

Myslíš si, že by větší množství povinných seminárních prací v rámci studia na právnické fakultě mohlo studentům nějak pomoci při psaní diplomové práce? Jak?

Určitě ano, ale musela by být součástí i zpětná vazba

od učitelů, abychom si my, jako studenti, osvojili techniku psaní akademického textu. Já se to učil až u diplomky a o to to bylo náročnější.

A co obhajoba? Byla to pro tebe jen formalita, nebo jsi musel svoje slova komisi skutečně prodat?

Moje obhajoba byla příjemná, příjemné popovídání o mé práci.

Zjistil jsi při psaní diplomky něco, co by sis přál vědět předtím, než ses do psaní pustil a podělíš se o to s ostatními?

Je dobré se podívat na diplomové práce, které se věnují stejnému či podobnému tématu, podívat se na strukturu práce a také si pročíst posudky od vedoucích a oponentů prací, aby se studenti vyvarovali podobných chyb. —

Veletrh pracovních příležitostí

23. - 24. 11. 2021
Brno

elsa

The European Law Students' Association
BRNO

elsa

The European Law Students' Association
CZECH REPUBLIC



**ELSA
JOB FAIR**

Po minulém roce, kdy jsme se kvůli nastalé situaci mnoha prezenčních akcí bohužel nedočkali, bychom Vás tímto rádi pozvali na ELSA Job Fair 2021, jenž proběhne offline na naší brněnské fakultě!

ELSA Job Fair 2021 v Brně proběhne ve dnech 23. – 24. 11. 2021 v prostorech Právnické fakulty MUNI. Pozůstatkem a skvělou zkušeností z loňského distančního ročníku jsou online moderované diskuze TALKS, které proběhnou v pondělí 22. 11. skrze platformu Google Meet, tudíž se můžete připojit pohodlně z domova bez nutnosti měnit své plány v kalendáři.

Velmi se těšíme na všechny návštěvníky i vystavovatele a rádi Vás uvidíme opět osobně tvář v tvář.

Výbor ELSA Brno

75 let od nejtěžší obhajoby v našich dějinách

Mgr. Radovan Gaudyn

Byla středa 22. května 1946 asi hodinu a půl po poledni. Nejmocnější muž Protektorátu Čechy a Morava K. H. Frank kráčel na šibenici, která zakončila jeho život plný krutostí ve jménu politické ideologie. Navzdory tehdejšímu předpisům nebyl spoután. Byla to jedna z posledních věcí, které mu zajistil jeho obhájce Kamill Resler. Tento soudní proces se zepsal do dějin našeho státu i advokacie. Dodnes nám může přinést mnohé poznatky o profesní etice advokátů.

Není potřebné zde vypisovat zdlouhavé historické fakta a údaje. Každý student musí znát, kdo to byl K. H. Frank. Zapálený nacističtí narozený v českém pohraničí, který věrně sloužil zvrácené ideologii a své straně. Původním povoláním knihovník z Loktu, následně z Karlových Varů, neměl moc úspěchů ve svém běžném kariérním životě. Bylo pro něj tedy štěstím, že se mohl uchytit ve strukturách Sudetoněmecké strany, které ho před válkou vynesly až do křesla poslance tehdejšího parlamentu. Bytostně nenáviděl Čechy. Říká se, že v mládí přišel o své oko právě při potyčce s českými chlapci. Opravdovou cestu za velkou kariérou mu přinesl až atentát na Heyndricha. Jako český Němec si nemohl myslet na nejvyšší příčku – říšského protektora – ale přesto se fakticky dokázal stát nejmocnějším mužem Protektorátu. Nebál se

podepisovat popravy, velmi krutě vyhrožoval všem zastřelením celé rodiny. Nakonec to byl on, kdo vydal příkaz na vyhlazení obce Lidice. Sám se byl na masakr podívat. Souhlasil i s vyhlazením obce Ležáky. Čechy byl nenáviděn. Po konci války byl zatčen při pokusu o útěk a nakonec vydán československé justici. Zde přichází řada na advokáta Kamilla Reslera.

Resler byl váženým pražským advokátem, i když původem pocházel z Pardubic. Původní profesí účetní a hrdý člen Sokola si během své služby u vojska za Velké války dodělal právnickou fakultu, takže se mohl dát na advokátní řemeslo. V jeho kariéře je několik zajímavých momentů, které nám ukazují morální vyspělost Kamilla Reslera, i když tím není myšlen jeho sňatek se svou o 9 let mladší sestřenicí. Například bránil své židovské kolegy před drsnými projevy antisemitismu v advokátní komoře před začátkem 2. světové války. Reslerova advokátní kancelář byla místem setkávání pražské inteligence a umělců. Mezi jeho přátele a často i klienty patřily taková jména jako Konstantin Biebl, Jaroslav Seifert, Petr Bezruč, S. K. Neumann, František Halas nebo Karel Holan. Mnohé z nich zastupoval bez nároku na honorář. Jinak levicově smýšlející advokát byl také funkcionářem advokátní komory, což ve spojitosti s dobrou němčinou bylo

jedním z důvodů, proč mu byl přidělen K. H. Frank jako klient ex offio. Resler se snažil obhajobu zbavit, avšak marně. Čekala ho tak nejtěžší a největší kauza jeho života, možná právě i našich dějin – obhajoba všemi nenáviděného Karla Hermana Franka.

Jedním z důvodů, proč byl vybrán právě Resler, mohl být předpoklad, že díky jeho přítomnosti se ze soudního procesu nestane pouze divadlo před popravou, nýbrž bude veden řádně a spravedlivě. Resler se kvůli tomuto případu musel vzdát i své pozice v rámci Komory. Jeho klient představoval vše, co tehdejší společnost nenáviděla, a to poražené Němce, kteří měli utlačovat československý národ. Tato nenávist byla v pohraničí vtělena do hrůzných scén, kdy si lidé brali domnělou spravedlnost do svých rukou. Mimořádný lidový soud s K. H. Frankem neměla být ale pouze poprava. Měl to být regulérní proces, kdy mu bude vystaven účet ze roky jeho vlády. I když výsledek tušili snad úplně všichni.

Sám Resler musel zapomenout na to, že Frank rozhodoval o popravách jeho přátel i členů rodiny. Musel projevit svou povahu profesionála. Frank se nikdy nenaučil česky, museli spolu mluvit tedy německy. Již bývalý prominentní nacističtí nechtěl být obhajován Čechem. Brzy ale změnil názor. Resler taky zjistil, že nepůjde pouze o právní služby, které ho budou ohledně tohoto případu zaměstnávat, ale bude muset svému klientovi obstarat více záležitostí. Musel mu například sehnat zubaře, nebo mu dávat cigarety. Dával mu dokonce své americké, které měl od svého přítele z USA. Ty měly tehdy na černém poválečném trhu vysokou hodnotu. Resler se také musel starat o Frankovo duševní zdraví, trávil s ním dlouhé hodiny v jeho cele. Karel Herman trpěl depresemi, bál se, že ho sudečtí Němci zavrhnou pro prohranou válku, také měl rodinu daleko od sebe.

Na přípravu obhajoby měl zkušený advokát jenom tři dny. Nestihl se tedy seznámit s celou šíří obžaloby, něco se dozvídal přímo v soudní síni. Proces doprovázel obrovský zájem médií. V soudní síni natáčely filmové štáby, lavice byly plné novinářů, kteří stále obtěžovali Reslera s různými otázkami. Jak se později světil také

K. H. Frank svému obhájci v cele, velký zájem lidí mu vadil celou jeho politickou kariéru, neměl to rád. Soudní jednání bylo tlumočeno do ruštiny, angličtiny a francouzštiny do sluchátek. K. H. Frankovi bylo tlumočeno přímo na místě do němčiny. Dění v soudní síni přenášel rozhlas, večer pak nabízel souhrn denního vývoje v rámci procesu. Novináři se dokonce snažili ovlivňovat, co bude obžalovaný mluvit při výpovědích, aby měli k dispozici lepší úryvky k citování a ke střížení vhodných záběrů. Resler zařídil Frankovi možnost mít u sebe snubní prsten, fotografie rodiny a hodinky, stejně tak se snažil na přání svého klienta zařídit sjednocení Frankovy rodiny, která byla rozdělena.

Proces trval od 15. března do 22. května 1946. Frank byl obžalován podle dekretu č. 16/1945 Sb., tzv. Velkého retribučního dekretu. Resler se snažil využít každé menší evantuality k vyvracení obžaloby. Velmi obratně využil argumentu, že Frank je stále ještě poslancem parlamentu, tedy požívá imunity. Sám Frank byl názoru, že retribuční dekrety, podle kterých fungoval Mimořádný lidový soud, neprošely řádným legislativním procesem, tedy není možné, aby byl na jejich základě odsouzen. Takovou námitku Resler sice vypracoval, ale jako český patriot ji odmítl podat soudu. Musel tak učinit sám Frank. Obhájce byl i z dnešního pohledu velmi schopným. Rozebíral postupně jednotlivé body obžaloby, snažil se Franka ukázat v lepším světle, zdůrazňoval jeho milosti a další projevy lidství. Nakonec využil i tehdy rozšířenou představu, že nacismus je psychickou nemocí. Tedy jeho klient je psychicky nemocný a nezpůsobilý k soudnímu procesu.

Není potřebné rozebírat do detailu všechny body obžaloby a argumenty obhajoby. Soud se, jak se očekávalo, nakonec přiklonil na stranu obžaloby, což znamenalo pro Franka trest nejvyšší. Z dnešního zpětného pohledu však můžeme některé jeho právní úvahy hodnotit za mylné. Tehdejší doba si to však žádala jinak. Přesto se Reslerovi v některých dílčích otázkách podařilo Franka z části zprostit obvinění. Například Ležáky vyhladilo gestapo a Frank na to neměl tedy zásadní vliv, narozdíl od Lidic. Soud tedy nepřijal obžalobu bez výhrad, jak tomu často

>> Pokračování na další straně



v podobně exponovaných procesech bývá.

Poslední noc před popravou strávil Resler u Franka v cele. Byl mu oporou na poslední cestě. Z té noci vznikl písemný zápis, který později vyšel i knižně. V dialogu dvou mužů je jasně ukázáno smíření s rozsudkem smrti a velký Frankův vděk svému obhájci. Reslerova role tedy nebyla pouze v soudní síni, ale také v cele se zlomeným vězněm. To je věc, na kterou se v dnešním pojetí obhajoby rádo a často zapomíná. Oba muži se rozloučili podáním ruky. Banální věc, ale musíme mít na mysli, že Frankovi ruku nikdo nepodal dlouhé měsíce. Byl to jeden z posledních aktů lidství, které se odsouzenci dostalo. Resler se rozloučil slovy: „Byla to moje povinnost!“ a rychle odešel. Za nedlouho poté Frank umírá na šibenici pankrátské věznice za přítomnosti tisíců lidí, novinářů a kamer. Zuřivý reportér E. E. Kirsch počítal, kolikrát z úst mrtvého těla ukápne slina.

Kamill Resler ukončil svou advokátní kariéru nedlouho po nástupu komunistického režimu. Ze soudního procesu s K. H. Frankem však vyšel jako vítěz. Možná nebyl na straně vítězné strany, ale precizně obhajoval neobhajitelné. Velmi dobře pracoval s tehdejšími právy. Tento proces mu silně poškodil kariéru, jelikož neměl čas se věnovat svým jiným případům. Dožil jako knihovník a zemřel v červenci 1961. K. H. Frank měl v závěru svého života velké štěstí. Dostalo se mu toho, co jiným, a dokonce i často nevinným, Němcům v Česku ne – spravedlivého soudního procesu. V tom se zrcadlí i jistý dějinný paradox, chcete-li nespravedlnost. Tedy že největší zločinci mají často ty největší privilegia. Kéž by tento případ a Reslerův vzor nezůstal právníkům dneška neznámým. —

Generální partner ELSA Česká republika

ALLEN & OVERY

Partneři ELSA Česká republika



ELSA Česká republika děkuje svým partnerům!



**ELSA
CAREER**

career.elsa.cz

OD PRÁVNÍKŮ PRO PRÁVNÍKY

ELSA Career je moderní inzertní portál, kde si každý od studenta po advokáta najde práci.



Intuitivní

Praha, Plzeň, Hradec Králové?
Prvák, druhák, koncipient?
Několika kliknutími najdete co hledáte!



Přístupný

Hledáte? Nabízíte? Ihned se zorientujete v dokonale přehledém designu.



Nadčasový

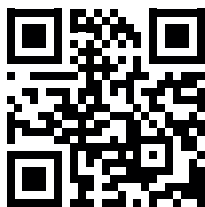
Dnes nebo za deset let ELSA Career zůstane budoucností nabízení práce pro právní svět.

MÁTE OTÁZKY?

Kontaktujte nás!

@ career@cz.elsa.org

🌐 career.elsa.cz/kontakt



fb.com/elsacareer



[elsacareer](https://www.instagram.com/elsacareer)