



## První poznatky k povinnosti hlásit únik osobních údajů podle GDPR

Relevantní ohlášení podaná v České republice se většinou týkají kybernetických útoků, fyzického odcizení datového nosiče, lidské chyby či úmyslného poškození zaměstnanci.

čtěte na straně 4

## Jaký compliance program může vyvinut vaši společnost?

Mgr. Rudolf Bicek, advokát, e-mail: [r.bicek@schoenherr.eu](mailto:r.bicek@schoenherr.eu)

Obchodní korporace jsou v Česku trestně odpovědné od ledna 2012. Možnost zbavit se trestní odpovědnosti jim přinesla novela z prosince roku 2016, a to pod podmínkou, že společnost „vynaložila veškeré úsilí, které na ní bylo možno spravedlivě požadovat“, aby spáchání trestného činu zabránila.



Dnes už je známo, že v praxi se tímto úsilím myslí zejména nastavení fungujícího compliance management systému („CMS“). Jak přesně ale má takový CMS vypadat, aby dokázal společnost vyvinut? K zodpovězení i této otázky by měla napomoc nová, v pořadí již druhá tomuto tématu věnovaná metodika Nejvyššího státního zastupitelství ze srpna 2018 („Metodika“).

Dle Metodiky je správně nastavený CMS takový, který je přiměřený velikosti společnosti, regulatorním po-

žadavkům, internacionalitě a povaze obchodní činnosti, stejně jako rizikového profilu společnosti či jejímu tržnímu prostředí. CMS má zajišťovat veškerá rizika, kterým může být konkrétní společnost vystavena. Samozřejmě nestačí mít CMS „na papíře“ – bude vždy důležité, zda byla tato opatření nastavena tak, aby mohla skutečně zabránit trestnému činu.

Metodika označuje tzv. tři základní pilíře každého CMS, kterými jsou (i) prevence, (ii) detekce a (iii) reakce.

### 1. Prevence

Jako nejnepříčtější preventivní opatření Metodika uvádí etický kodex či pravidla chování a zároveň upozorňuje, že nestačí tato pravidla zveřejnit na webových stránkách nebo je přiložit k pracovní smlouvě, nýbrž je nutné zaměstnance opakovaně s těmito pravidly seznamovat. V rámci prevence dále Metodika zmiňuje hloubkové prověrky obchodních partnerů (tzv. procesy *know your third party / customer*) a také

pokračuje na straně 2



## Účinnost mimořádného vydržení nemovitostí od 1. 1. 2019

Účinnost uplatnění mimořádného vydržení u nemovitostí byla přechodným ustanovením občanského zákoníku odložena na začátek roku 2019. Je proto namístě shrnout podmínky aplikace a praktické dopady tohoto institutu.

čtěte na straně 7

# Jaký compliance program může vyvinít vaši společnost?



Mgr. Rudolf Bicek, advokát, e-mail: [r.bicek@schoenherr.eu](mailto:r.bicek@schoenherr.eu)

**pokračuje ze strany 1**

screening zaměstnanců za účelem snižování rizika konfliktu zájmů (tzv. *know your employee*). Důležitá jsou též pravidelná úvodní a opakovací školení, a to buď přes internet, nebo i s osobní účastí – v závislosti na velikosti společnosti, jejím rizikovém profilu a sofistikovanosti účastníků.

## 2. Detekce

Metodika dále zdůrazňuje potřebu detekce, tzn. zjišťování toho, zda někdo pravidla compliance neporušuje. To lze dělat prostřednictvím interních kontrol a auditů či případně externími audity. Aby byla společnost schopna včas detekovat protiprávní jednání, musí mít nastaveny vhodné komunikační kanály pro anonymní ohlašování jednotlivých podezření. Pro tyto účely mohou sloužit interní nebo externí etické linky či ombudsman, vždy však bude záležet na konkrétních okolnostech. Zároveň je vhodné, aby měla každá společnost ve svých interních zásadách upravený proces interního šetření. Společnost by tedy neměla pouze pasivně čekat na orgány činné v trestním řízení, ale měla by protiprávní jednání prošetřit i sama, vyvodit příslušné důsledky a odstranit chyby systému. Kromě toho je důležitý monitoring a revize CMS, a to hlavně pokud jde o to, zda je CMS implementován napříč celou organizací a všemi obchodními jednotkami a jestli jsou identifikovány nedostatky, případně možnosti pro zlepšování.

## 3. Reakce

Posledním pilířem CMS je reakce, čímž se rozumí schopnost společnosti reagovat na porušení CMS. To znamená, že společnosti by měly jasně stanovit důsledky plynoucí z porušení CMS a tyto důsledky prosazovat. Jako nejnepříjemnější reakční opatření Metodika uvádí stanovení pracovněprávních důsledků (např. výtka, odvolání z funkce, přeložení nebo výpověď) a zároveň odměňování za dobrovolné ohlašování porušení CMS. Dále sem může patřit vymáhání škody či újmy a oznamování orgánům činným v trestním řízení.

## A co v praxi?

Přestože v praxi ještě neexistuje mnoho případů, kdy se soudy problematikou CMS a vyvinění zabývaly, Metodika zmiňuje několik trestních rozhodnutí z praxe, které ilustrují, jak se soudy k tomuto tématu aktuálně stavějí.



## Metodika vybízí k aktivnímu řešení

Společnost by měla být včas schopná sama detekovat protiprávní jednání. Důležité je tedy mimo jiné správné a funkční nastavení komunikačních kanálů a vytvoření prostoru pro anonymní ohlašování.

V prvním uvedeném případě Vrchní soud v Praze zrušil rozhodnutí Městského soudu v Praze, který rozhodl o vyvinění společnosti z trestného činu pouze na základě toho, že společnost měla v dohodě o pracovní činnosti uvedený závazek dodržovat compliance program a etický kodex. Podle Vrchního soudu Městský soud k hodnocení zániku trestní odpovědnosti přistoupil povrchně, přičemž existence kodexu je pouze první nezbytný krok, který musí společnost učinit, druhým krokem je však samotné zabezpečení toho, že se kodex bude dodržovat.

Ve druhém případě Vrchní soud v Praze rovněž zrušil rozhodnutí Městského soudu v Praze, který rozhodl o vyvinění společnosti pouze na základě toho, že měla vybudovaný systém školení pracovníků a morální kodex. Ani to však Vrchnímu soudu nestačilo, když konstatoval, že „*nejdou významná pouze formální preventivní opatření, jimiž jsou společnosti přijaté interní dokumenty (organizační předpisy, etický kodex apod.) či prokázaná školení vedoucích pracovníků k obsahu těchto dokumentů, ale také naplňování takových teoretických opatření v reálném životě společnosti, a že úsilí k zabránění protiprávního jednání by se mělo projevit i v oblasti kontrolní (detekce pro-*



Existence compliance programu a etického kodexu je pouze první nezbytný krok. Společnost však musí prokazatelně zabezpečit i jejich dodržování.

*tiprávního jednání) a v oblasti represivní v případě, že k protiprávnímu jednání dojde.“*

Poslední případ, který Metodika rozvádí, se týkal násilného trestného činu vydírání. Zde Vrchní soud v Praze dospěl k závěru, že „*pokud se zaměstnanec v rámci výkonu zaměstnance chová vyloženě kriminálním způsobem a spáchá čin násilné povahy [...], je zřejmé, že porušil již ta nejzákladnější pravidla v mezích zákona, stěžejí lze vyžadovat, aby zaměstnancům bylo vnitřními předpisy výslovně zakázáno například loupit, krást nebo znásilňovat – pokud však k takovým činům dojde, je třeba*

*zvažovat, jak byly nastaveny kontrolní mechanismy (nejen papírové vnitřními řády, ale i fakticky reálným výkonem kontrolní povinnosti vůči pracovním výkonům zaměstnanců) v obchodní společnosti, aby osoby nadřízené mohly taková jednání zjistit, zamezit jim, předcházet jim a vyloučit tak nebo zmírnit trestní odpovědnost právnické osoby [...]. Jestliže pak soud prvního stupně poukazuje na menší rozměr právnické osoby [...] a menší možnosti kontroly činnosti zaměstnanců tímto způsobem, je třeba říci, že [...] je přímá a důsledně vyžadovaná odpovědnost za chování zaměstnanců přenesena přímo na statutární orgán právnické osoby.“*

## Závěr

Zbavit se trestní odpovědnosti není pro právnickou osobu jednoduché. Nestačí jen zavést formální compliance program „na papíře“, ale je potřeba také důsledně prosazovat a hlídat jeho dodržování. Proto doporučujeme poradit se ohledně compliance programu s vaším právníkem, který vám nejenom pomůže sestavit váš compliance program na míru, ale poradí vám i s následnými školeními pro zaměstnance či management, testováním dodržování zavedených pravidel a rovněž s reakčními opatřeními v případě porušení.

## Předvánoční novinky v distribuci pojištění



Mgr. Jitka Kadlčíková, advokátka, e-mail: [j.kadlcikova@schoenherr.eu](mailto:j.kadlcikova@schoenherr.eu)

S drobným zpožděním oproti plánu předpokládanému směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/97 ze dne 20. ledna 2016 o distribuci pojištění (přepracované znění) („IDD“), která vyžaduje implementaci do 1. října 2018, nabude 1. prosince 2018 v České republice účinnosti nový zákon o distribuci pojištění a zajištění (č. 170/2018 Sb.) („Zákon“), který nahrazuje dosud účinný zákon č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí, ve znění pozdějších předpisů („ZPZ“).

V tomto článku se pokusíme ve stručnosti upozornit na vybrané otázky obsažené v Zákoně (nevyhnutelně se při tom dopustíme určitých zjednodušení).

### Mění kategorií zprostředkovatelů

Jednou z výrazných změn, které Zákon zavádí, je snížení počtu kategorií osob, které jsou oprávněné zprostředkovávat pojištění nebo zajištění, z původních šesti v ZPZ na čtyři.

Pojišťovací agenti a makléři spadají do skupiny samostatných zprostředkovatelů pojištění, objevují se nové kategorie vázaný zástupce a doplňkový pojišťovací zprostředkovatel, zatímco pojmy podřízený pojišťovací zprostředkovatel, vázaný pojišťovací zprostředkovatel nebo výhradní pojišťovací agent, které známe ze ZPZ, v Zákoně až na jednu výjimku už naopak nenajdeme. Pojišťovací zprostředkovatelé dle ZPZ mohou provozovat svou činnost i po účinnosti Zákonu. Stávající pojišťovací agenti a makléři se stanou agenty a makléři dle Zákonu bez dalšího k 1. únoru 2019, pokud do konce roku 2018 neoznámí České národní bance, že samostatnými zprostředkovateli dle Zákonu být nehodlají. Ostatní

pojišťovací zprostředkovatelé mají do konce března 2019 čas na to, aby získali oprávnění dle Zákonu nebo byli zapsáni do příslušného registru, s tím, že pokud požádali o zápis do registru dle ZPZ a nebyli zapsáni do 30. listopadu 2018, k jejich zápisu už nedojde.

### Platnost oprávnění, pravidla odměňování a další změny

Zákon nově zavádí časové omezení platnosti zprostředkovatelského oprávnění. Oprávnění působit jako zprostředkovatel nyní trvá maximálně dva roky (platí do konce roku následujícího po roce, kdy byl distributor zapsán do registru) a lze je prodloužit o 12 měsíců žádostí České národní bance a zaplacením příslušného správního poplatku (5 000 Kč pro samostatného zprostředkovatele, tj. agenta nebo makléře, a 1 000 Kč pro vázaného zástupce nebo doplňkového pojišťovacího zprostředkovatele).

Se zvýšením ochrany spotřebitele souvisí mimo jiné i detailnější úprava pravidel pro odměňování osob, které se podílejí na distribuci pojištění. V Zákoně zůstává zachována úprava rozložení, resp. vrácení odměny za zprostředkování životního pojištění. Tato pravidla, která jsou dle důvodové zprávy inspirována úpravou rakouskou, do ZPZ původně přinesla novela z roku 2016 a podle naší zkušenosti z hlediska pojišťoven a zprostředkovatelů, včetně bank, představují velkou výzvu při vyjednávání smluv o zprostředkování pojištění nebo partnerství v oblasti bancassurance. Kromě této stálice Zákon mimo jiné nově zakazuje odměňování formou připomínající pyramidová schémata anebo to, když se vyplacení odměny zprostředkovateli podmiňuje poskytnutím vstupní nebo obdobné platby, což jsou pravidla, která se v rámcové podobě vyskytovala za účinnosti ZPZ ve stanoviscích České

**Další úprava pravidel odměňování**  
**Novela přinesla mimo jiné přímý zákaz pyramidových schémat či podmiňování vyplacení odměny zprostředkovateli zaplacením vstupního nebo obdobného poplatku.**

národní banky upravujících odměňování zprostředkovatelů.

Zákonodárce využil možnosti dané IDD a přísněji upravil mimo jiné povinné pojištění profesní odpovědnosti (oproti ZPZ se zvýšily minimální limity pojistného plnění a oproti IDD byla zavedena spoluúčast zprostředkovatelů) nebo rozsah informací o životním pojištění, které musí zprostředkovatel spotřebiteli poskytnout.

Nad rámec požadavků IDD je v Zákoně upraven systém akreditovaných zkoušek pro pojišťovací zprostředkovatele anebo pravidla pro distribuci skupinových pojištění sjednávaných podnikatelským způsobem (flotilově).

Ve výčtu oblastí, které Zákon nově upravuje, případně implementuje z IDD, a otázek, na které bude třeba hledat odpovědi, by se dalo pokračovat ještě dlouho. Nezbyvá než s otevřenou myslí čekat, jak se k jejich řešení postaví praxe, které jsme rádi součástí.



Nová právní úprava v mnoha aspektech posiluje ochranu spotřebitele a klade vyšší nároky na prokázání odborné způsobilosti zprostředkovatelů pojištění.



## GDPR a pracovní právo



Mgr. Helena Hangler, advokátka, e-mail: [h.hangler@schoenherr.eu](mailto:h.hangler@schoenherr.eu)

V posledním roce gradoval (a stále ještě trvá) rozruch okolo nového nařízení Evropské unie o ochraně osobních údajů (GDPR). Tento rozruch vzbudila především výše sankcí, které mohou být při porušení ochrany osobních údajů uloženy (až do 20 milionů eur či 4 % z celosvětového obratu).

Osobně jsem poměrně skeptická, pokud jde o to, zda tato norma splní svůj účel. Kdo s osobními daty obchodoval neoprávněně předtím, bude to patrně dělat i nadále, skrytý kdesi v datovém ráji. Podstatné ovšem je, že většina subjektů vyvíjejících jakoukoli aktivitu spojenou s lidmi (včetně mateřských škol, zahrádkářů atd.) musela investovat nemalé peníze do revize stávající dokumentace (byť ta si to někdy skutečně zasloužovala). A souhlasy s poskytnutím osobních údajů výrazně nabobtnaly – často už jsou tak dlouhé, že je paradoxně člověk ani nečte. A tedy opět pochybuji, zda bude naplněn účel GDPR, tedy že je fyzická osoba srozuměná s tím, komu poskytne svá data a jak s nimi bude nakládáno.

Bez ohledu na výše uvedené pochyby je třeba k věci přistoupit pragmatičtěji a dokumentaci zrevidovat. A zde se dostáváme k zajímavé podskupině problematiky, a to revizi pracovněprávních dokumentů. V oblasti pracovního práva přitom existuje mnoho předpisů (případně i doporučení na úrovni soft law), které osobní údaje upravují zcela specificky, právě s ohledem na zvláštní charakter vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, podobný v určitých ohledech vztahu spotřebitel – podnikatel.

### Uchování dokumentů o zaměstnanci

S ohledem na rozsah materie nebudu pojednávat o zpracování osobních údajů v oblasti pracovního práva obecně,



Nejednoznačná úprava doby uchování dokumentů zaměstnanců přináší zaměstnavatelům zásadní dilema.



ale vybrala jsem si dílčí výsek, a to délku doby uchování dokumentů. Je to totiž otázka, kterou nám zaměstnavatelé často kladou a velmi často se domnívají, že přiměřenou dobou pro uchování dokladů jsou – analogicky k promlčecí době – 3 roky. Domnívám se, že tato analogie není správná.

V oblasti pracovního práva existuje řada předpisů, které alespoň rámcově retenční období upravují – zejména předpisy z oblasti veřejného práva upravující dokumenty, na které se vážou pojistná plnění. Navíc zákoník práce sám obsahuje speciální ustanovení, která dozajista stojí za pozornost. Jedná se o ustanovení § 314 ZP regulující povinnost zaměstnavatele vydat tzv. pracovní posudek.

Konkrétně v § 314 odst. 1 ZP se praví následující: „Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; za-

městnavatel však není povinen vydat mu jej dříve než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.“

Zaměstnavatel tedy může uchování řady dokumentů v pracovněprávní oblasti odůvodnit povinností poskytnout zaměstnanci pracovní posudek a má tak titul pro jejich zpracování. Navíc z předmětného ustanovení plyne, že pracovní posudek si může zaměstnanec vyžádat i po skončení pracovního poměru. To je poměrně logické – pokud například dojde k rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance, má zaměstnanec zájem na tom, doložit dosavadní pracovní zkušenosti novému zaměstnavateli v rámci výběrového řízení, které může trvat i v době po rozvázání pracovního poměru.

### Vodítko k určení doby uchování dokumentů

Vodítkem pro stanovení doby uchování dokumentů pro účely vydání pracovního posudku mohou být veřejnoprávní předpisy upravující dobu uchování nutnou ve vztahu ke starobnímu důchodu.

### Jak dlouho dokumenty uchovávat

Úskalím ovšem je, že citované ustanovení zákoníku práce nestanoví žádný nejzazší limit, dokdy má zaměstnavatel zaměstnanci pracovní posudek vystavit, tedy dokdy nejdéle je zaměstnanec oprávněn tento posudek požadovat. V minulosti se nám například stalo, že zaměstnanec ještě cca 5 let po skončení pracovního poměru (v mezidobí byl na mateřské a rodičovské dovolené) potřeboval pro účely výkonu funkce odpovědného zástupce určité živnosti doložit odpovídající praxi v oboru. Pokud by v takovémto případě původní zaměstnavatel neměl k dispozici dokumentaci osvědčující praxi zaměstnance, nebyl by dozajista schopen tuto praxi potvrdit, a tedy by nedostal svým povinnostem dle zákoníku práce.

Zde se dostáváme k zajímavému dilematu zaměstnavatele: Mám raději skartovat veškeré dokumenty a formálně vyhovět požadavkům GDPR (kde mi

## První poznatky k povinnosti hlásit únik osobních údajů podle GDPR



Mgr. Eva Bajáková, advokátka, e-mail: [e.bajakova@schoenherr.eu](mailto:e.bajakova@schoenherr.eu); Natálie Souralová, paralegal, e-mail: [n.souralova@schoenherr.eu](mailto:n.souralova@schoenherr.eu)

Obecné nařízení o ochraně osobních údajů („GDPR“) zavedlo s účinností od 25. května 2018 požadavek, aby správci osobních údajů hlásili na Úřad pro ochranu osobních údajů („ÚOOÚ“ nebo „Úřad“) každý případ, kdy dojde k porušení zabezpečení osobních údajů. Nejedná se o úplnou novinku, protože případy porušení ochrany osobních údajů musí mobilní operátoři a jiní podnikatelé v elektronických komunikacích oznamovat Úřadu už od roku 2012.

jinak při porušení hrozí vysoké sankce), nebo dostát povinnostem zákoníku a dokumentaci si ponechat s tím, že mi zde za případné porušení této povinnosti žádné sankce nehrozí (nevystavení pracovního posudku není speciální skutkovou podstatou žádného přestupku), a jediným důsledkem tak může být případný (velmi nejistý) nárok bývalého zaměstnance na náhradu škody? Pragmatický přístup volí samozřejmě první variantu, zdravý rozum tu druhou.

Klíčová otázka v této situaci tedy zní: Jak dlouho je rozumné a ospravedlnitelné ve smyslu GDPR takovou dokumentaci uchovávat? Domnívám se, že je možné najít analogii ve veřejnoprávních předpisech. Zákodárce vyžaduje, aby dokumentace rozhodná pro přiznání a výpočet starobního důchodu byla uchovávána po dobu 30 let. Můžeme se tedy rozumně domnívat, že zákonodárce počítá s tím, že „pracovní život“ většiny zaměstnanců trvá právě 30 let. Z tohoto pohledu se tak jeví odůvodnitelné uchovávat dokumenty potřebné pro vystavení pracovního posudku právě po tuto dobu.

### Etický problém

Nabízí se ovšem další otázka, a to nakolik je pak zaměstnavatel povinen diferencovat retenční dobu například podle věku zaměstnance při odchodu ze zaměstnání. Je totiž nasnadě, že zaměstnanec, který ze zaměstnání odchází do důchodu ve věku cca 65 let, pravděpodobně nebude vyžadovat vystavení pracovního posudku, protože svůj aktivní pracovní život již ukončuje. Domnívám se nicméně, že požadovat, aby zaměstnavatel takto individuálně posuzoval každého jednotlivého zaměstnance (tedy nepřímou hodnotil i jeho zdravotní stav a potažmo šance na další pracovní uplatnění, případně dožití) je jednak odborně nezvládnutelné a především nesmírně neetické.

Z mého pohledu by tak aplikace jednotné 30leté doby měla být odůvodnitelná a udržitelná. Přesto si dovoluji právnícky „žert“ na závěr: „Zda byly naše závěry správné, nám ukáže až rozhodovací praxe za 10 let.“ A já doplňuji, že vám upřímně přeju, abyste to nebyli právě vy, kdo bude tu rozhodovací praxi tvořit.



GDPR nově rozšiřuje ohlašovací povinnost vůči Úřadu na všechny správce osobních údajů (zpracovatelé hlásí bezpečnostní incident správci). Jakmile se správce o porušení zabezpečení dozví, musí bezodkladně vyhodnotit jeho závažnost a přijmout nápravná opatření. Vyplývá-li z takového porušení riziko pro práva a svobody fyzických osob, má správce povinnost učinit ohlášení do 72 hodin od zjištění incidentu. Pokud konkrétní případ představuje skutečně vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob, může Úřad na základě ohlášení uložit správci, aby incident oznámil také dotčeným subjektům údajů.

Pokud správce ohlašovací povinnost nesplní, hrozí mu uložení pokuty do 10 000 000 eur nebo 2 % ročního obrátu podniku celosvětově, podle toho, co je vyšší. Učiní-li správce ohlášení, je nutné počítat s tím, že na jeho základě může ÚOOÚ se správcem zahájit řízení.

V praxi jsou správci často na pochybách, zda je v konkrétním případě potřeba bezpečnostní incident ohlásit. Existují sice pokyny přijaté Pracovní skupinou WP29 (nyní Evropský sbor pro ochranu osobních údajů), které mohou správci pomoci při rozhodování, nicméně vyhodnotit všechny faktory do

72 hodin není snadné. Není proto překvapením, že řada dozorových úřadů v Evropské unii je zahlcená obrovským množstvím ohlášení o porušení zabezpečení osobních údajů, které navíc nejsou vždy relevantní a často se týkají bagatelních věcí, které není nutné dozorovému úřadu vůbec hlásit.

Uvádí se, že na britský dozorový úřad telefonuje a hlásí bezpečnostní incident 500 správců týdně, přičemž zhruba ve třetině případů jde o ohlášení zbytečné. Francouzský úřad informoval o sedmi případech ohlášení denně. S největším množstvím ohlášení se potýká Německo, kde úřady během prvního měsíce účinnosti GDPR údajně obdržely více ohlášení, než kolik jich bylo za celý minulý rok. V Berlíně počet vystoupal na 1 380 ohlášení asi za dva měsíce. Severní Porýní-Vestfálsko se první měsíc potýkalo se 100 telefonáty za den.

Ve srovnání s našimi západními sousedy je počet ohlášení v České republice spíše nižší. Na základě neoficiální konzultace s ÚOOÚ jsme zjistili, že v období od 25. května do 1. října 2018 Úřad obdržel přibližně 150 oznámení případů porušení. Zhruba 30 % ohlášení je zbytečných (Úřad není příslušný anebo nejde o porušení vyžadující ohlášení). Relevantní ohlášení se většinou

týkají kybernetických útoků, fyzického odcizení datového nosiče, lidské chyby či úmyslného poškození zaměstnanci. Koncem roku má být k dispozici oficiální statistika.

Závěrem je vhodné dodat, že tato novinka znamená významný zásah do činnosti každého správce, a proto je třeba nepodcenit přípravu vnitřních procesů a věnovat této oblasti odpovídající pozornost. S ohledem na lhůtu 72 hodin a nemalé hrozící sankce se správcům doporučuje, aby měli zaveden postup pro případ porušení zabezpečení osobních údajů, ideálně v podobě vnitřní směrnice. Na druhou stranu ne každé porušení zabezpečení osobních údajů nese riziko pro práva a svobody dotčených fyzických osob, a proto je důležité nezatěžovat úřady bagatelními záležitostmi, ale jen těmi závažnějšími. V neposlední řadě upozorňujeme, že správce je povinen každý případ porušení zabezpečení osobních údajů dokumentovat, a to bez ohledu na to, zda vznikla ohlašovací povinnost. Dokumentaci je potřeba na vyžádání předložit Úřadu.



Evropský sbor pro ochranu osobních údajů (dříve Pracovní skupina WP29) vydává upřesňující pokyny pro aplikaci GDPR v praxi. Této problematice se týkají např. Pokyny k ohlašování případů porušení zabezpečení osobních údajů podle nařízení (EU) 2016/679, naposledy revidované a přijaté dne 6. února 2018.

## Vybrané otázky ukončení nájmu prostor sloužících podnikání



JUDr. Eva Purgerová, Ph.D., advokátka, e-mail: [e.purgerova@schoenherr.eu](mailto:e.purgerova@schoenherr.eu)

### Pojem „prostor sloužící podnikání“

Na úvod je třeba uvést, že nová právní úprava v oblasti nájmu platná od 1. 1. 2014 již nepoužívá pojem „nebytový prostor“ a že byl zrušen zvláštní zákon, který nájem nebytových prostor upravoval. Nájem prostor sloužících podnikání je nově zařazen přímo do občanského zákoníku („NOZ“), kde jsou upraveny jednotlivé typy nájmu.

Za prostor sloužící podnikání se dle NOZ považuje takový prostor nebo místnost, které někdo skutečně pronajímá za účelem využití k podnikatelské činnosti. To je rozdíl oproti předchozí právní úpravě, která se vztahovala na všechny místnosti nebo soubory místností, jež byly dle rozhodnutí stavebního úřadu určeny k jinému účelu než k bydlení. Například mohlo jít o prostory určené k provozování obchodu, služeb či výroby nebo o garáže a skladové prostory. Nehrálo přitom roli, k jakému účelu se prostory skutečně užívaly.

Nově by se tak ustanovení NOZ o nájmu prostor sloužících podnikání měla vztahovat například i na pozemek nebo jeho část nebo celou stavbu, pokud budou pronajímány za podnikatelským účelem.

### Ukončení nájmu na dobu neurčitou

Nájem na dobu neurčitou může podle zákona vypovědět kterákoli ze stran bez udání důvodu s šestiměsíční výpovědní dobou. Pokud však má vypovídající strana k výpovědi vážný důvod, je výpovědní doba jen tříměsíční. Za vážný důvod lze považovat například změnu okolností, z nichž strany při vzniku závazku ze smlouvy o nájmu zřejmě vycházely, pokud se okolnosti změnily do té míry, že po nájemci nelze rozumě požadovat, aby v nájmu pokračoval. Dále může být důvodem to, pokud nájemce hrubě porušil své povinnosti z nájemní smlouvy, byl odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný na pronajímateli nebo členu jeho domácnosti, ztratil způsobilost k činnosti, k jejímuž výkonu je prostor sloužící podnikání určen, pronajímatel hrubě porušil své povinnosti vůči nájemci nebo je nájemce například po dobu delší než jeden měsíc v prodlení s placením nájemného nebo služeb spojených s užíváním prostoru sloužícího podnikání.

Pokud však trvá nájem déle než pět let a druhá strana nemohla vzhledem k okolnostem předpokládat, že bude nájem vypovězen, je výpovědní

### Dispozitivní úprava

**Právní úprava nájmu prostor sloužících k podnikání v novém občanském zákoníku dává možnost smluvním stranám sjednat si výpovědní lhůty i důvody odlišné od zákona.**



doba šestiměsíční, i když existoval vážný důvod pro skončení nájmu.

Běh této pětileté doby trvání nájmu se posuzuje od okamžiku vzniku nájmu bez ohledu na to, zda to bylo před účinností NOZ nebo po ní.

Pro úplnost je třeba uvést, že pokud nájemce nebo pronajímatel podá výpověď z vážných důvodů, měl by výpovědní důvod vždy uvést, protože jen tak bude možné následně oprávněnost zkrácení výpovědní doby přezkoumat.

V souladu se zásadou smluvní volnosti si strany samozřejmě mohou dohodnout jinou výpovědní dobu, případně se dohodnout na možnosti výpovědi bez výpovědní doby. Pokud se strany nedohodnou jinak, začne výpovědní doba běžet dnem následujícím potom, co výpověď dojde druhé smluvní straně.

### Ukončení nájmu na dobu určitou

Smlouvu na dobu určitou smí nájemce vypovědět například tehdy, když ztratil



Pro stanovení, zda se jedná o prostor sloužící k podnikání, je rozhodný skutečný účel pronájmu a nikoli stavební určení prostor.

způsobilost k činnosti, k jejímuž výkonu je prostor sloužící podnikání určen, nebo když pronajímatel hrubě porušuje své povinnosti vůči němu. Pronajímatel může smlouvu na dobu určitou vypovědět například v situaci, kdy je nájemce více než jeden měsíc v prodlení s placením nájemného nebo služeb spojených s užíváním prostoru sloužícího podnikání. Výpovědní důvody uvedené v zákoně jsou však dispozitivní a strany si mohou dohodnout výpovědní důvody jiné. Výpověď nájemní smlouvy na dobu určitou musí být vždy odůvodněna, jinak je neplatná.

Nově je stanoveno pravidlo, kdy v případě nájmu na dobu určitou přesahující 50 let se má za to, že byl nájem ujednan na dobu neurčitou. V prvních 50 letech lze v takovém případě nájem vypovědět pouze z ujednaných výpovědních důvodů a v ujednané výpovědní době.

S ohledem na skutečnost, že právní úprava nájmu prostoru sloužícího podnikání v NOZ je dispozitivní povahy, lze předpokládat – a v praxi je to běžné –, že si strany sjednají výpovědní důvody i lhůty odlišné od zákona.

# Účinnost mimořádného vydržení nemovitostí od 1. 1. 2019



Mgr. Marie Hasiková, advokátka, e-mail: [m.hasikova@schoenherr.eu](mailto:m.hasikova@schoenherr.eu)

Jedním z významných přínosů občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. (dále jen „občanský zákoník“) je to, že zakotvil staronový právní institut mimořádného vydržení, které má sloužit ke stabilizaci vlastnických vztahů a zamezit zpochybňování dlouhodobých držeb nemovitostí trvajících desítky let. Uplatnění mimořádného vydržení u nemovitostí však doposud není možné, neboť jeho účinnost byla přechodným ustanovením občanského zákoníku odložena až na začátek roku 2019. Je proto namístě shrnout podmínky aplikace a praktické dopady tohoto institutu.

Vydržení obecně je jedním z tradičních způsobů nabytí vlastnického práva, jehož účelem je poskytnout právní ochranu osobě, která věc po dlouhou dobu ovládá v dobré víře, že je jejím vlastníkem, a uvést tento faktický stav do souladu se stavem právním. Vedle vlastnického práva lze vydržet i služebnost či právo stavby.

Mimořádné vydržení poskytuje právní ochranu držbě poctivého držitele, pokud trvá po značně dlouhou dobu, byť její podklad je sporný či pochybný. Mimořádné vydržení je formulováno v ustanovení § 1095 občanského zákoníku, dle něhož držitel vydrží vlastnické právo poté, co uplyne doba dvakrát delší, než je zapotřebí pro řádné vydržení. To platí, i když držitel neprokáže právní důvod, na kterém se jeho držba zakládá. K mimořádnému vydržení však nedojde, pokud se držitel prokáže nepoctivým úmyslem.

Na rozdíl od řádného vydržení nebude tedy vydržitel u mimořádného vydržení muset prokazovat platný právní důvod, který by postačil k nabytí vlastnického práva. Předpokladem mimořádného vydržení je pouze uplynutí zákonem stanovené vydržecí doby a to, že se držitel neprokázal nepoctivým úmyslem.

## Vydržecí doba

Vydržecí doba u mimořádného vydržení nemovitostí je dvakrát delší než u řádného vydržení, tj. dvacet let. Zákon stanoví, že do této vydržecí doby se započítá také poctivá držba právního předchůdce držitele. Tato vydržecí doba dle § 3066 občanského zákoníku však neskončí dříve než pět let po nabytí účinnosti občanského zákoníku. To znamená, že vydržecí doba dobehne nejdříve ke dni 1. 1. 2019, což je nejdřívější datum, od kterého případný držitel může na základě mimořádného vydržení nabytí vlastnické právo k nemovitosti.

## Nepoctivý úmysl držitele

Pojem nepoctivého úmyslu zákon blíže nevynezuje, ale lze konstatovat, že nepoctivý úmysl držitele bude dán, pokud nebudou naplněny předpoklady pravé a poctivé držby.

Za pravou držbu se považuje pouze taková držba, kterou držitel nenabyl po-

tajmu, násilím nebo podvodně. Pravou držbu také vylučuje držba výprosem.

O poctivé držbě hovoříme tehdy, pokud má držitel z přesvědčivého důvodu za to, že mu právo, jež vykonává, skutečně náleží. Za nepoctivého držitele bude naopak považován ten, kdo ví nebo komu muselo být z okolností zjevné, že vykonává právo, které mu nenáleží. Poctivost držby se tedy v podstatě odvozuje z existence objektivně dané dobré víry držitele, která se musí opírat o omluvitelný skutkový nebo výjimečný i právní omyl.

Většinou to budou případy, kdy držitel měl za to, že určité právní jednání bylo učiněno, ačkoli tomu tak ve skutečnosti nebylo, nebo držitel neznal určitou

okolnost, která zapříčinila neplatnost právního jednání.

V zásadě bude možné při posuzování omluvitelného omylu poctivého držitele vycházet z objektivních hledisek formulovaných judikaturou již ve vztahu k oprávněné držbě dle předchozího občanského zákoníku, zákona č. 40/1964 Sb. Judikatura v této souvislosti například stanovila, že skutečnost, že držitel nechal vytyčit hranice jím drženy pozemků a nezjistil tak, že drží i část pozemku, jehož vlastníkem není, nevylučuje poctivou držbu.

Poctivost držby zaniká, jakmile se držitel seznámil se skutečností, které u něj objektivně musely vyvolat pochybnost o tom, že mu věc po právu náleží –



Chybné vymezení hranic pozemku v minulosti může mít pro vlastníky nepříjemné následky.

například byl informován, kdo je skutečným vlastníkem věci.

## Aplikace a dopady mimořádného vydržení

Uplatnění institutu mimořádného vydržení vychází z právní zásady, že právo patří bdělým, a že kdo si svá práva nehlídá, může o ně přijít.

Zatímco držitel při mimořádném vydržení nemovitosti postačí, aby prokázal uplynutí dvacetileté vydržecí doby, skutečného vlastníka nemovitosti bude v případném soudním sporu tížit důkazní břemeno, aby držitel prokázal jeho nepoctivý úmysl, tzn. že není pravým a poctivým držitelem.

Uplynutím mimořádné vydržecí doby dojde k nabytí vlastnického práva k drženy nemovitostem ze zákona. Tuto skutečnost je potřeba u nemovitostí, které jsou předmětem evidence, zapsat do katastru nemovitostí, aby byl vydržitel v plném rozsahu chráněn vůči třetím osobám jako vlastník nemovitosti.

Praktický dopad bude mít mimořádné vydržení zejména na situace, kdy někdo dlouhodobě užíval část sousedního pozemku na základě nepřesného vymezení hranic pozemku v terénu nebo kdy byl pozemek v převodní smlouvě chybně označen parcelním číslem.

Vzhledem k blížící se účinnosti institutu mimořádného vydržení lze doporučit, aby si vlastníci nemovitostí zapsané v katastru nemovitostí ověřili, zda jejich nemovitosti v dobré víře neužívá po dobu delší než dvacet let jiná osoba, byť bez řádného právního důvodu.

## Zásadní podmínka mimořádného vydržení

**Držitel, který takového právo k nemovitosti uplatní, nesmí být prokázán nepoctivým úmyslem, tedy že věděl nebo z okolností mu muselo být zřejmé, že vykonává právo, které mu nenáleží.**

# Dobrá pověst (goodwill) společnosti ve světle povinnosti vymáhat újmu aneb další proměnné výkonu funkce s péčí řádného hospodáře



JUDr. Vladimír Čížek, partner, e-mail: [v.cizek@schoenherr.eu](mailto:v.cizek@schoenherr.eu)

Péče řádného hospodáře byla v Česku dlouho vykládána podle tradičního římskoprávního pojetí, kdy byl úkol hospodáře interpretován velmi striktně a jednoznačně – musel především minimalizovat rizikové transakce s cílem udržet stávající bohatství. Nově požadovaný standard péče je jiný. Už není zacílený na konzervativní správu majetku, ale v duchu moderního trendu kopíruje podnikatelsky otevřeně smýšlení.

Obrat ve vnímání povinností řádného hospodáře probíhal v posledních několika letech, a nyní tak dochází jen k dlouho očekávanému a jednoznačnému potvrzení tohoto kurzu. Dobrý hospodář má podle § 159 odst. 1 občanského zákoníku povinnost vykonávat funkci „s nezbytnou loajalitou i s potřebnými znalostmi a pečlivostí“, čímž se ale v současnosti rozumí to, že

**Náhled do soudní praxe**  
**Příkladem doposud ustáleného názoru judikatury ve věci vymáhání újmy společnosti je například rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 29 Cdo 4276/2009, ze dne 30. 3. 2011**

má směřovat k maximalizaci hodnoty společnosti, a to na základě rozhodnutí managementu činěných po pečlivém zvážení všech rozumně dostupných (skutkových i právních) informací. Jinými slovy – hospodář se má starat o zvyšování hodnoty spravovaného majetku, přičemž se ale akceptuje latentní riziko selhání.

Nový koncept tedy chrání management prostřednictvím pravidla podnikatelského úsudku. Za případnou újmu společnosti v důsledku špatného podnikatelského rozhodnutí tak již nebude člen statutárního orgánu sankcionován, pokud při výkonu své funkce získává rozumně dostupné informace pro svá rozhodnutí a na jejich základě pečlivě zvažuje hrozící rizika. Člen statutárního orgánu tedy odpovídá za řádný výkon funkce, a nikoli za výsledek své činnosti.

## Při vymáhání újmy pozor na dobrou pověst společnosti

Kromě tohoto vývoje proběhl i posun ohledně výkladu povinnosti člena statutárního orgánu společnosti v souvislosti s vymáháním újmy vzniklé společnosti.

Podle konstantní judikatury již v rámci předchozí právní úpravy musel člen statutárního orgánu při vymáhání újmy způsobené společností zohlednit všechny faktory. Nebyla to tedy jeho absolutní povinnost, pokud by to například znamenalo, že s cílem vymoci do majetku společnosti škodní nárok vynaloží další prostředky zbytečně – v případě, že není jisté, zda bude takový krok úspěšný.

Nově však judikatura výslovně akceptuje při zvažování vymáhání škody širší zájmy společnosti. Konkrétně tak člen statutárního orgánu společnosti musí nad rámec výše uvedených obec-

ných faktorů dobře uvážit především vliv svého postupu na dobrou pověst (goodwill) společnosti. Kdyby tedy vymáhání újmy – například vůči původnímu členovi statutárního orgánu nebo nějakému velkému dodavateli apod. – mohlo poškodit dobrou pověst společnosti, měl by to nezbytně zahrnout do svých úvah.

Vše výše uvedené pak obecně platí nejen pro společnosti obchodované na finančních trzích, kde samozřejmě informace o stíhání předchozího managementu může mít zásadní dopad na pozici společnosti (ekonomicky, reputačně apod.), ale i pro „soukromé společnosti“.

Management by tedy měl ve všech případech, kdy se rozhoduje, zda vymáhat újmu ve prospěch společnosti, řádně posoudit dopad svého postupu na dobrou pověst (goodwill) společnosti. Může ho přitom vyhodnotit jako negativní, ale i jako potenciálně pozitivní.

## Kontakty

**Praha**  
 Jindřišská 16  
 CZ-110 00 Praha 1  
 T: +420 225 996 500  
 F: +420 225 996 555  
 E: [office.czechrepublic@schoenherr.eu](mailto:office.czechrepublic@schoenherr.eu)  
[www.schoenherr.eu](http://www.schoenherr.eu)

**Bělehrad**  
 Dobračina 15  
 SRB-11000 Beograd

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

**Brusel**  
 Rue du Congrès 5  
 B-1000 Bruxelles

**Bukurešť**  
 Blvd. Dacia Nr. 30  
 RO-010413 București

**Budapešť**  
 Váci út 76.  
 H-1133 Budapest

**Kišiněv**  
 Str. Alexandru cel Bun 51  
 MD-2012 Chisinau

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

**Lublaň**  
 Tomšičeva 3  
 SI-1000 Ljubljana

**Sofie**  
 Alabin 56  
 BG-1000 Sofia

**Vídeň (centrála)**  
 Schottenring 19  
 A-1010 Wien

**Varšava**  
 ul. Prózna 9  
 PL-00-107 Warsaw

**Záhřeb**  
 Ul. kneza Branimira 29  
 HR-10000 Zagreb

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

Schönherr Journal, ročník III, vydání 2/2018, datum vydání 21. 11. 2018

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

Redakce: Mgr. Eva Bajáková, JUDr. Rudolf Bicek, JUDr. Vladimír Čížek, Mgr. Helena Hangler, Mgr. Marie Hasíková, Mgr. Jitka Kadlčíková, JUDr. Eva Purgerová, Natálie Suralová | Client Service Manager: Ing. Martina Sionková | Foto: archiv firmy, shutterstock.com | Jazyková úprava: Martin Kavka, Petr Behún, Proofreading.cz | Volně neprodejně | Registrace: MK ČR E 22392, vychází 2x ročně | Tisk: TNM PRINT s.r.o.