

ČERVEN 2019, č. 3/2019

S příchodem tropického horka a hektického předprázdninového období Vám přinášíme naše pracovněprávní osvěžení. Významnou novinkou, se kterou vás v HR News seznámíme, je **nařízení o nezabavitelných částkách**, které by mělo motivovat **dlužníky k dosahování vyšších příjmů** za účelem uspokojení věřitele a opuštění sféry šedé ekonomiky. Konečně byl také schválen prováděcí zákon k ochraně osobních údajů (GDPR), ale jak jsme vás již v minulosti informovali, novinek do HR praxe přinese (naštěstí) jen naprosté minimum.

Samozřejmě se podíváme na aktuální judikaturu – zajímavá jsou zejména **dvě rozhodnutí Nejvyššího soudu, první je o konkurenční doložce a druhé o znacích závislé práce a (ne)rozdílu mezi zaměstnanci a zhotoviteli**, a dále **rozhodnutí samotného Ústavního soudu o přípustnosti využití kamerového záznamu jako důkazu porušování povinností zaměstnance**.

Příjemné čtení Vám přeje pracovněprávní tým Randls

NEZABAVITELNÉ ČÁSTKY ANEB MOTIVUJEME DLUŽNÍKY PRACOVAT

Zatímco je připravována novela insolvenčního zákona, vyvstala diskuze na téma tzv. nezabavitelných částek, tedy částek, které nesmí být sraženy zaměstnanci z měsíční mzdy. Na začátku dubna bylo ve Sbírce zákonů vyhlášena novela nařízení vlády č. 595/2006 Sb. o nezabavitelných částkách, které vstoupila v účinnost dne 1. 6. 2019.

Nezabavitelná částka je, s ohledem na inflaci, podle odborných diskuzí stanovena příliš nízkou. Současná částka, nad kterou lze srazit povinnému mzdu bez omezení, nemotivuje povinného (dlužníka) k dosahování vyšších příjmů za účelem uspokojení jeho věřitelů. To vede k přesunu dlužníků do tzv. šedé ekonomiky, díky které mohou zvýšit své příjmy.

Co se tedy změnilo? A má to smysl?

Zákonodárci se rozhodli pro nový způsob výpočtu této nezabavitelné částky. Dosud tuto částku představoval součet **životního minima** jednotlivce a normativních **nákladů na bydlení** pro jednu osobu. Po novele bude částka **dvojnásobkem tohoto součtu**, změna je tedy poměrně razantní.

Navýšení vítají hlavně organizace zaměřené na pomoc lidem v tísní, hlavně té finanční, a vcelku pozitivně se vyjádřila i Česká asociace věřitelů. Dlužníkům poctivě přiznávajícím své příjmy by mělo zůstat více peněz v peněžence a měli by být motivovanější své příjmy zvyšovat – předkladatel uvedl, že by měla vzrůst ochota přijmout náročnější nebo lépe placenou práci, uzavřít další pracovní poměr, pracovat nad rámec pracovní doby, směny navíc, v noci apod.

Je však otázkou, zda ti, co se už nyní pohybují v šedé zóně, budou dostatečně motivováni se přesunout. Ozývají se i názory, že měnit strop nezmění situaci k lepšímu tak, jako by ji změnila nějaká forma progresu, tj. poměrné částky.

ZÁKON O ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

V souvislosti s *Obecným nařízením o ochraně osobních údajů (GDPR)* a „*tretněprávní*“ směrnici byl přijat s účinností od 24. 4. 2019, tedy bez jednoho dne o 11 měsíců později než GDPR vstoupilo v účinnost, nový zákon o zpracování osobních údajů č. 110/2019 Sb., který ke dni vydání ihned vstoupil v účinnost.

Zákon sice neduplikuje jednotlivé články GDPR (jelikož GDPR je přímo aplikovatelné), nicméně upravuje některé odchylky či doplnění, které GDPR umožňuje členským státům prostřednictvím legislativních opatření upravit. Jedná se například o drobné výjimky z oznamovací či informační povinnosti, úpravu způsobilosti dítěte pro souhlas se zpracováním osobních údajů či výjimky z povinnosti oznámit porušení zabezpečení osobních údajů.

Mimo to byla přijata poměrně zajímavá a sporná úprava, kdy Úřad pro ochranu osobních údajů (ÚOHS) upustí od uložení pokuty, pokud správce osobních údajů (nebo zpracovatel) je orgánem veřejné moci. Tímto postupem vznikla poměrně závažná nerovnost mezi soukromými subjekty, které mohou obdržet velmi vysoké sankce podle GDPR (až 20 milionů euro, nebo jedná-li se o podnik s mezinárodní působností, ve výši až do 4 % celkového ročního ob-

ratu celosvětově) a veřejnými subjekty, které žádnou pokutu neobdrží.

V neposlední řadě zákon o zpracování osobních údajů ukotvuje podmínky fungování ÚOHS a ruší stávající českou právní úpravu - zákon č. 101/2000 Sb., o zpracování osobních údajů. Z dokumentů souvisejících s ochranou osobních údajů (např. informace pro zaměstnance, vnitřní předpis o ochraně osobních údajů atd.), můžete odstranit odkaz na tento, již zrušený, zákon.

RANDLS TRAINING

Váš trénink s pěti „P“



Dovolujeme si vás touto cestou pozvat na **aktuální školení chystaná ve vzdělávacím centru Randls Training:**

13.6.2019 Novela slovenského zákoníku práce prakticky
Dušan Nitschneider

17.7.2019 LETNÍ ŠKOLA v červenci 2019

18.7.2019 *Nataša Randlová / Michal Peškar / Hana Habartová / Alexandra Knoblochová*

28.8.2019 LETNÍ ŠKOLA v srpnu 2019

29.8.2019 *Nataša Randlová / Michal Peškar / Hana Habartová / Alexandra Knoblochová*

Více informací o jednotlivých školeních naleznete na www.randlstraining.com. Přihlásit se na školení je možné prostřednictvím naší e-mailové adresy training@randls.com.

ratu celosvětově) a veřejnými subjekty, které žádnou pokutu neobdrží.

V neposlední řadě zákon o zpracování osobních údajů ukotvuje podmínky fungování ÚOHS a ruší stávající českou právní úpravu - zákon č. 101/2000 Sb., o zpracování osobních údajů. Z dokumentů souvisejících s ochranou osobních údajů (např. informace pro zaměstnance, vnitřní předpis o ochraně osobních údajů atd.), můžete odstranit odkaz na tento, již zrušený, zákon.

KONKURENČNÍ DOLOŽKA – KDYŽ DĚLAJÍ DVA TOTÉŽ, NENÍ TO VŽDY TOTÉŽ

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5337/2017

Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem konkurenční doložku, ve které se zaměstnanec zavázal, že se po dobu jednoho zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by měla vůči němu soutěžní povahu. Zaměstnanec po skončení pracovního poměru začal pracovat u jiné společnosti, která měla ve veřejném rejstříku stejné údaje o předmětu činnosti. Zaměstnavatel tvrdil, že tak zaměstnanec porušil konkurenční doložku.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud rozhodl, že ze skutečnosti, že zaměstnanec po skončení pracovního poměru koná práci u zaměstnavatele, jehož předmět činnosti je shodný s předmětem činnosti původního zaměstnavatele nebo jehož činnost má vůči němu soutěžní povahu, nelze bez dalšího dovodovat, že zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. O porušení zákazu konkurence nejde, jestliže se zaměstnanec u nového zaměstnavatele na této konkurenční činnosti nepodílí a nemůže proto při ní informace, poznatky a znalosti pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u předchozího zaměstnavatele, využít a jeho činnost tím závažným způsobem ztížit.

V praxi toto rozhodnutí bohužel může mít pro zaměstnavatele nepříjemné důsledky – dodržování konkurenční doložky bylo pro zaměstnavatele již tak obtížně kontrolovatelné. Tento rozsudek zasadil tomuto institutu další těžkou ránu, protože nestačí, když zaměstnavatel prokáže, že jeho bývalý zaměstnanec pracoval u konkurence, bude nutné ještě prokázat, jakou u něho vykonával činnost, což je přímo detektivní práce.

PRÁCE MIMO PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Ads 437/2017

Společnost umožnila pracovníkům práci mimo pracovněprávní vztah – na základě rámcových smluv o dílo, podnájemních smluv a smluv o zápůjčce pracovního náčiní. Za to byla společností udělena inspekci práce pokuta za nelegální práci. Inspekce totiž zjistila, že pracovníci nevykonávali práci svobodně a podle svého uvážení, ale jen na základě konkrétních objednávek a podle pokynů společnosti. Navíc společnost poskytovala pro práci kapitál, prostředky k výkonu práce a vytvářela pro práci předpoklady. Tím byly podle inspekce naplněny znaky závislé práce.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu

Nejvyšší správní soud souhlasil, že je potřeba zkoumat skutečný charakter vykonávané práce, a nikoliv pouze smluvní vymezení. Ze zjištěných skutečností vyplynulo, že osoby, které byly formálně dle smlouvy o dílo označeny jako zhotovitelé, měly fakticky vůči společnosti postavení zaměstnanců. Neexistoval totiž ve skutečnosti rozdíl mezi zaměstnanci, kteří pracovali na základě dohod (DPP/DPČ), a osobami, které pracovali na základě smluv o dílo. Obě skupiny neměly stanovenou pracovní dobu a vykonávaly práci tehdy, když jim byla přidělena.

Nestačí tedy švarcsystém pouze zabalit do jiného právního obalu (smluv), ale je skutečně nutné zajistit, aby vykonávaná činnost neměla znaky závislé práce, kterou smí konat jen zaměstnanci (ne OSVČ).

KAMERA, NEPŘÍTEL ČLOVĚKA

Rozsudek I. ÚS 3900/18

Zaměstnavatel dal zaměstnankyni výpověď z důvodu soustavného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k vykonávané práci. Zaměstnankyně se u soudu domáhala určení neplatnosti výpovědi, ale neuspěla. Hlavním důkazem porušování povinností zaměstnankyně byly kamerové záznamy pořízené v supermarketu, kde zaměstnankyně pracovala. Z těchto záznamů bylo zřejmé, že zaměstnankyně trávila valnou část pracovní doby v prostorách supermarketu povídáním se známými. Podle zaměstnankyně šlo ale o důkaz pořízený nezákonným způsobem a nemělo být k němu vůbec přihlíženo.

Rozhodnutí Ústavního soudu

Ústavní soud v použití kamerového záznamu jako důkazu zásah do ústavně zaručených práv a základních neshledal. ÚS konstatoval, že se všemi námitkami zaměstnankyně se již dostatečně vypořádaly obecné soudy, které důkaz kamerovým systémem považovaly za přípustný.

ROZSUDEK SDEU – PEVNÉ VS. KLOUZAVÉ VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ

Zásadní změnu v pohledu na tzv. vyrovnávací období v pracovní době přináší rozsudek Soudního dvora Evropské unie C-254/18 („SDEU“) ze dne 11. dubna 2019.

V rozsudku se řeší výklad několika článků evropské směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby. Zmíněná směrnice stanovuje maximální průměrnou týdenní pracovní dobu na 48 hodin a umožňuje státům pro účely výpočtu této doby stanovit vyrovnávací období nepřesahující 4, resp. 6 nebo až 12 měsíců. Dle českého zákoníku práce se pak jedná o 26 potažmo 52 týdnů. Předmětem zkoumání byla otázka, jestli má být toto vyrovnávací období vnímáno jako pevné, které má jasný začátek a konec, nebo jako klouzavé, jehož počátek a konec by se v průběhu času posouval.

Soud mimo jiné konstatoval, že dotčená ustanovení „...musejí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která pro účely výpočtu průměrné délky týdenní pracovní doby stanoví referenční období, která začínají a končí k pevně určeným kalendářním datům, za předpokladu, že tato právní úprava zahrnuje mechanismy umožňující zajistit, aby v průběhu každého období šesti měsíců, které zasahuje do dvou na sebe navazujících pevných referenčních období, byla dodržena průměrná maximální týdenní pracovní doba v délce 48 hodin.“

Tento závěr přinese pro české zaměstnavatele velkou změnu. Aby zaměstnavatelé vyhověli rozsudku, musí při využití maximálních délek vyrovnávacího období kontrolovat dodržování maximální průměrné stanovené týdenní pracovní doby ve vyrovnávacích obdobích, které by začínaly každý jednotlivý týden. Nestačí pouze zkontrolovat pevné období např. od 1. 1. do 1. 7. Zásadní komplikací toto přinese zejména sezonním odvětvím, kdy nebude možné delší období zcela bez práce kompenzovat přidělením většího množství jindy.

Třetí letošní vydání HR News připravili: Nataša Randlová / Michal Peškar / Jakub Lejsek

e-mail: employment@randls.com

Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law