

Legal update

Březen 2019

Weinhold Legal

Obsah

Aktuality v legislativě

Vláda navrhuje změnu zákona o elektronických komunikacích s cílem podpořit konkurenci na trhu mobilních operátorů

Nově publikovaná judikatura

Lze použít zvukový záznam rozhovoru pořízený bez vědomí nahrávané osoby jako důkaz před soudem?

Je samotný dotaz na etnickou příslušnost spotřebitele diskriminačním jednáním?

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně, konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno investiční rozhodnutí.

Bankovní a finanční služby:

Pavel Jendrulek, Ondřej Havlíček

Fúze a akvizice:

Daniel Weinhold, Dušan Kmoč, Dalibor Šimeček

Soudní / arbitrážní řízení:

Milan Polák, Ondřej Havránek, Zbyšek Kordač

Informační technologie a duševní vlastnictví:

Martin Lukáš, Jan Turek

Soutěžní právo / právo EU:

Tomáš Čermák

Insolvenční řízení a restrukturalizace:

Zbyšek Kordač, Vladimír Petrářek

Pracovní právo:

Ondřej Havránek, Anna Bartůňková

Nemovitosti:

Pav Younis, Václav Štraser

© 2019 Weinhold Legal. Všechna práva vyhrazena

Aktuality v legislativě

Vládní návrh novely zákona o elektronických komunikacích - zjednodušení změny mobilního operátora

Na konci února 2019 vláda předložila návrh novely zákona o elektronických komunikacích.

Podle důvodové zprávy je cílem návrhu podpořit konkurenci na trhu elektronických komunikací prostřednictvím zjednodušení a zrychlení změny operátora a omezení peněžitých sankcí za ukončení smlouvy na dobu určitou.

V současné době jsou zákazníci mobilních operátorů vázáni smlouvami na dobu určitou (obvykle na 24 měsíců). Pro případ předčasného ukončení takové smlouvy zákon umožňuje sjednat smluvní pokutu ve výši 20 % sjednaného měsíčního plnění zbývajících do konce sjednané doby a povinnost uhradit náklady spojených se zařízeními, které bylo zákazníkovi poskytnuto za zvýhodněných podmínek.

Podle předloženého návrhu by bylo možné i smlouvu na dobu určitou vypovědět po uplynutí tří měsíců bez peněžitých sankcí. Sankce za ukončení smlouvy na dobu určitou v prvních třech měsících od jejího uzavření by mohla dosahovat výše maximálně 5 % součtu zbývajících plateb. Povinnost uhradit zařízení poskytnuté za zvýhodněných podmínek by zůstala.

Snížení administrativní náročnosti podle návrhu spočívá v zavedení tzv. „one stop shop“, podobně jako je tomu v případě změny banky či dodavatele energií. Zákazníkovi bude stačit kontaktovat nového poskytovatele, který zajistí převedení od původního operátora, přičemž služby by na sebe měly přímo navazovat. Porušení povinností souvisejících se změnou poskytovatele by mělo být nově přestupkem.

Současně se navrhuje zkrácení lhůty pro zánik smlouvy v případě přechodu mezi operátory (a přenesení čísla), a to na 2 dny ze současných 10 dnů.

Navrhovaná úprava by se měla vztahovat nejen na fyzické osoby, ale i na tzv. mikropodniky ve smyslu definice Evropské Komise (podnikající fyzické osoby a právnické osoby s méně než 10 zaměstnanci a s obrátem do 2 milionů EUR).

Novelu teprve čeká projednání v Poslanecké sněmovně a zatím není jasné, v jaké podobě bude nakonec přijata. Novela sama o sobě zcela jistě problematiku vysokých cen nevyřeší, může však podle předkladatele přispět k urychlení příchodu čtvrtého mobilního operátora na český trh.

Legal update

Březen 2019

Nově publikovaná judikatura

Použití nahrávky pořízené bez souhlasu nahrávané osoby a vyhrožování zaměstnavateli

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018, ze dne 14. srpna 2018)

V projednávaném případě dostal zaměstnanec (žalobce) výpověď pro nadbytečnost. Zaměstnanec se však s výpovědí nesmířil

a trval na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával (navíc na vyšší pozici) a dokonce mu pohrozil, že v opačném případě se zaměstnavatelem zahájí soudní spor, který zaměstnavateli znemožní získání dotací, na kterých byl jako nezisková organizace závislý. Z důvodu těchto výhrůžek ale zaměstnavatel přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru. Ve sporu o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru byla jako důkaz předložena nahrávka zachycující vyhrožování a Nejvyšší soud proto musel posoudit dvě klíčové otázky:

1) Lze použít zvukový záznam rozhovoru pořízený bez vědomí a souhlasu nahrávané osoby jako důkaz před soudem?

Při posouzení této otázky je třeba poměřit na jedné straně právo zaměstnance na ochranu soukromí a na druhé straně právo zaměstnavatele na výkon jeho subjektivních soukromých práv v řízení před soudem. Omezení práva na ochranu osobnosti je třeba vykládat restriktivně a nesmí být využito nepřiměřeným způsobem. Toto poměřování chráněných práv nelze řešit v obecné rovině a je třeba každý případ posoudit jednotlivě. Konečné rozhodnutí je vždy na zvážení soudu.

V tomto případě podle Nejvyššího soudu mohl být (a byl) obsah schůzek prokázán výsledkem svědků, kteří na schůzkách byli přítomni. Za těchto okolností podle Nejvyššího soudu nelze prolomit právo zaměstnance na ochranu soukromí a použít nahrávky pořízené bez jeho souhlasu jako důkaz před soudem.

2) Je možné okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance, který zaměstnavateli vyhrožuje?

Pracovní poměr může zaměstnavatel okamžitě zrušit výjimečně jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Pokud zaměstnanec hrozil zaměstnavateli žalobou o neplatnost rozvázání pracovního poměru, šlo o jeho zákonné právo domáhat se přezkoumání platnosti rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv (tím spíše pokud pouze hrozí, že se bude domáhat).

Pokud však zaměstnanec hrozil, že v případě, že ho zaměstnavatel nezaměstná na jím určené pozici, znemožní mu získání dotace na jeho činnost, nepochybně se dopustil porušení povinnosti stanovené zákoníkem práce nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Naprostá nelogičnost vůči zaměstnavateli znamenající úplnou ztrátu důvěry, která je v pracovněprávních vztazích nezbytná, opodstatňuje závěr, že po zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby

zaměstnance nadále zaměstnával, a to ani do konce výpovědní doby. Nejvyšší soud proto změnil rozhodnutí odvolacího soudu tak, že žalobu zaměstnance o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zamítl.

Diskriminační jednání při zprostředkování nájmu

(Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky, sp. zn. 7 As 190/2017, ze dne 19. července 2018)

Nejvyšší správní soud se zabýval otázkou správního deliktu porušení zákazu diskriminace spotřebitele při poskytování služeb nebo prodeji výrobků podle zákona o ochraně spotřebitele. Podle České obchodní inspekce se měla realitní kancelář dopustit správního deliktu tím, že na e-mailovou poptávku po pronájmu bytu zájemci odpověděla, že potřebuje informaci o tom, zda zájemce není romského původu.

Zásadní otázkou v tomto případě bylo, zda k diskriminaci může dojít již jen tím, že podnikatel zašle v odpověď na email zájemci o byt dotaz, zda je romské národnosti či zda samotný dotaz projevem diskriminace není a k případné diskriminaci by mohlo dojít až při případném odmítnutí zájemce v rámci jednání o uzavření nájemní smlouvy.

Podle soudu prvního stupně by porušením rovného zacházení byl až případný následný krok, tedy odepření zprostředkování uzavření nájemní smlouvy, popř. odepření prohlídky bytu z důvodu příslušnosti k romskému etniku. K tomu však nedošlo.

Nejvyšší správní soud ČR naopak došel k závěru, že již samotný dotaz na etnický původ (bez objektivního důvodu) může představovat dotčení důstojnosti adresáta tohoto dotazu. Navíc bylo zřejmé, že příslušnost k romskému původu bude pro další zprostředkování nájmu rozhodná.

Námítka realitní kanceláře, že předmětnou informaci požaduje majitel nemovitostí, nemění nic na tom, že poskytovatelem služby byla realitní kancelář a právě při jí poskytované službě sdělila uvedené kritérium zákazníkovi a jednala tak diskriminačně.

© 2019 Weinhold Legal



Držitel certifikátu ISO 9001

Pevně věříme, že shledáváte Legal Update užitečným zdrojem informací. Váš názor na tento bulletin, zejména jeho obsah, formát a periodicitu, zůstává i nadále předmětem našeho zájmu.

Své připomínky laskavě zasílejte na e-mailovou adresu: veronika.hlavata@weinholdlegal.com nebo prostřednictvím faxu na číslo +420 225 385 444 k rukám Veroniky Hlavaté, anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení.