



# Legal update

Únor 2022

## Weinhold Legal

### Obsah

#### Aktuality v legislativě

Novela zákona o elektronických komunikacích v oblasti telemarketingu

Podpora malých a středních podniků v oblasti práv duševního vlastnictví v roce 2022

#### Aktuality v judikatuře

Práce přesčas u zaměstnance s kratší pracovní dobou

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 jakékoliv rozhodnutí.

#### Bankovníctví, finance a pojišťovnictví:

Daniel Weinhold, Václav Štraser

#### Fúze a akvizice:

Daniel Weinhold, Václav Štraser, Jakub Nedoma

#### Insolvence a restrukturalizace:

Zbyšek Kordač, Jakub Nedoma, Michal Švec

#### IT, media, telekomunikace:

Martin Lukáš, Jakub Nedoma, Michal Przewczek

#### Nemovitosti:

Pav Younis, Václav Štraser, Michal Švec

#### Ochrana osobních údajů:

Martin Lukáš, Anna Bartůňková, Tereza Hošková

#### Pracovní právo:

Anna Bartůňková, Eva Procházková, Daša Aradská

#### Slovenské právo:

Tomáš Čermák, Karin Konečná

#### Správa rodinného majetku:

Milan Polák, Zbyšek Kordač, Michaela Koblasová

#### Soudní a rozhodčí řízení:

Milan Polák, Zbyšek Kordač, Anna Bartůňková, Michaela Koblasová

#### Soutěžní právo / právo EU:

Tomáš Čermák, Jana Duchoňová

#### Start-upy a venture kapitál:

Pav Younis, Martin Lukáš, Jakub Nedoma

#### Veřejné zakázky a veřejný prostor:

Martin Lukáš, Monika Švaříčková, Tereza Hošková

### Aktuality v legislativě

#### Novela zákona o elektronických komunikacích v oblasti telemarketingu

1. ledna 2022 se stal účinným zákon č. 374/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (dále jen „ZEK“), který adaptuje ZEK na Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (dále jen „GDPR“). Kromě často zmiňované změny režimu opt-out na režim opt-in v oblasti cookies ale tato novela přinesla i **výrazné změny v oblasti telemarketingu**. K jednoduššímu výkladu této novely přispěl i Český telekomunikační úřad, který ve spolupráci s Úřadem pro ochranu osobních údajů a Ministerstvem průmyslu a obchodu připravil společné výkladové stanovisko s odpověďmi na nejčastější otázky týkající se nových pravidel.

Zatímco doposud musel účastník aktivně vyjádřit svůj nesouhlas v tzv. účastnickém seznamu, nový princip je zcela opačný. Automaticky se předpokládá, že marketingové hovory nelze realizovat, protože si je účastník nepřeje. Pokud dochází ke kontaktování za účelem marketingu na základě jiného zdroje, než je veřejný (účastnický) seznam, pak musí kontaktující prokázat, jakým způsobem kontakt získal, a že je oprávněn s ním nakládat v souladu s GDPR. **Pokud spotřebitel bude chtít být kontaktován s marketingovými nabídkami, do účastnického seznamu nechá vyznačit svůj souhlas**, díky němuž bude moci být kontaktován.

#### Co je veřejný (účastnický) seznam, jaký je jeho účel a kdo ho vytváří?

Účastnický seznam může vytvářet a spravovat každý, kdo získá v souladu s § 66 ZEK údaje účastníků. Účelem takového seznamu je vyhledávání podrobného kontaktu o osobě na základě jejího jména nebo případně nezbytného minimálního množství dalších identifikačních prvků. Vzhledem k tomu, že se jedná o veřejný seznam, musí být jako takový uveřejněn a dostupný všem potenciálním zájemcům o jeho využití za stejných podmínek.

Změna režimu ale nikterak neovlivňuje současnou možnost kontaktování stávajících zákazníků, předmětná právní úprava se týká pouze těch hovorů, u nichž není mezi volajícím (kontaktujícím) a volaným (kontaktovaným) žádný existující vztah a pokud je novému kontaktu voláno za účelem obchodního sdělení. Zákazníka lze tedy oslovit, pokud má podnikatel jakýkoliv jiný individuální souhlas s kontaktováním, a to i přes to, že tento zákazník ve veřejném seznamu uvedl, že si nepřeje být kontaktován za účelem marketingu.

Náhodné generování telefonních čísel doposud nebylo z hlediska GDPR bráno jako zpracování osobních údajů. Na tuto problematiku ale nově dopadá novela ZEK, v jejímž § 95 odst. 5 je nově stanovena právní fikce, že za **vytvoření účastnického seznamu se považuje i náhodné vygenerování telefonních čísel**.

V rámci změn provedených v § 95 a § 96 ZEK je dále rozšířen zákaz přímého marketingu prostřednictvím volání bez lidské účasti (automatická volací zařízení), faksimilních přístrojů nebo elektronické pošty také osobám, jejichž údaje byly získané z účastnických seznamů.

Výše popsané změny se u seznamu účastníků vydaných přede dnem nabytí účinnosti této novely projeví po uplynutí **šesti měsíců ode dne nabytí účinnosti novely** (1. července 2022), kdy nastane vyvatitelná právní domněnka toho, že si účastník nepřeje být kontaktován za účelem marketingu, pokud neudělil svůj výslovný souhlas. Jednání v rozporu s výše uvedeným a sankce za takové jednání nedoznají s novelou žádných zásadních změn. I nadále se bude jednat o přešůpek podle ZEK, za který je možné právnícké nebo podnikající fyzické osobě uložit pokutu až 50.000.000 Kč nebo do výše 10 % z čistého obrátu. U fyzických osob hrozí pokuta až 100.000 Kč.

#### Podpora malých a středních podniků v oblasti práv duševního vlastnictví v roce 2022

I v letošním roce mohou malí a střední podnikatelé využít podpory z Evropské



# Legal update

Únor 2022

## Weinhold Legal

komise, která je zprostředkována Úřadem Evropské unie pro duševní vlastnictví (EUIPO) a národní úřady průmyslového vlastnictví. Součástí Akčního plánu pro duševní vlastnictví Evropské Unie, který byl přijat Výborem pro Evropské záležitosti Poslanecké sněmovny a Parlamentem České republiky, je i výše zmíněná podpora malých a středních podniků. Ke schválení navržených projektů, které mají malé a střední podniky podporovat, došlo v listopadu loňského roku.

Tento rok jsou podpory pro malé a střední podniky rozšířeny oproti loňsku i na ochranné známky a průmyslové vzory registrované mimo území EU a dále jsou rozšířeny o dotace na patentové přihlášky. Administrativa s žádostí spojená je výrazně zjednodušena a vymizela i časová okna pro žádosti o dotace, je o ně možné požádat kdykoli během roku.

Dotaci lze letos čerpat prostřednictvím 2 druhů voucherů, kdy každý z nich je určen pro proplacení jiné, vybrané činnosti.

První typ voucheru umožňuje čerpat dotaci až do výše 1.500 EUR a lze jej využít k dotaci:

- 90 % nákladů služeb IP scanu (předběžná diagnóza v oblasti duševního vlastnictví)
- 75 % nákladů na poplatky spojené s podáním přihlášky ochranných známek a průmyslových vzorů registrovaných na území Evropské Unie
- 50 % nákladů na poplatky spojené s podáním přihlášky k ochranné známce nebo průmyslovému vzoru mimo území Evropské Unie

Druhý typ voucheru je uplatnitelný pro dotace ve výši až 50 % nákladů na poplatky spojené s podáním přihlášky patentu na vnitrostátní úrovni.

Udělenou podporu lze využít k proplacení nákladů i na poplatky ve fázi před udělením patentu, poplatky za udělení patentu a poplatky za zveřejnění. Maximální dotace pro tento voucher je 750 EUR.

Žádost o dotaci z fondu MSP pro rok 2022 lze podávat od 10. ledna 2022 do 16. prosince 2022. V této souvislosti je však nutné upozornit, že fond obsahuje pouze omezené množství finanční prostředků, přičemž dotace jsou udělovány dle pořadí podaných žádostí a finanční prostředky fondu dle dostupných informací již nebudou navyšovány. Mají-li tak malé a střední podniky zájem využít uvedený grantový program, lze pouze doporučit, aby k podání žádosti přistoupily co nejdříve.

## Aktuality v judikatuře

### Práce přesčas u zaměstnance s kratší pracovní dobou

(Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2141/2021 ze dne 27. října 2021)

Žalobkyně se domáhala úhrady mzdy, nebo „eventuálně“ mzdy se zohledněním příplatků za práci přesčas od žalovaného, u kterého byla od roku 1999 zaměstnána na základě několika pracovních smluv na dobu určitou, naposledy jako vědecký pracovník. Dodatkem k pracovní smlouvě žalovaný omezil zaměstnankyni pracovní dobu (z původního plného pracovního úvazku) pouze na 6 hodin denně ve dnech pondělí až čtvrtek. Žalobkyně i po uzavření tohoto dodatku s plným vědomím zaměstnavatele pracovala v původním rozsahu osmi hodin denně 5 pracovních dní v týdnu. Žalovaný jí dokonce „zcela běžně“ schvaloval dovolenou na pátek, ke kterému přistupoval tak, jako by se jednalo o běžný pracovní den.

Okresní soud Praha-západ přiznal žalobkyni mzdu za práci přesčas ve výši 178.813,97 Kč a ve zbývající části žalobu zamítl. Pro stanovení rozsahu přesčasových hodin použil ustanovení § 136 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, a doplnil přesčasové hodiny o všechny pátky, ve kterých žalobkyně pracovala při běžné pracovní době

8 hodin, a dále o dny, kdy byla prokazatelně na pracovní cestě, současně s připočtením příplatku 25 % za práci přesčas a příplatku 10 % za práci o víkendu.

Krajský soud v Praze, jako soud odvolací, ve výroku, jímž bylo žalovanému uloženo zaplatit žalobkyni 178 813,97 Kč s příslušenstvím, žalobu zamítl i v tomto rozsahu. Dle jeho názoru se v případě povolání vědeckých pracovníků jedná o „pracovní činnost představující takové zaměstnání, které není časově přesně určitelné a měřitelné“. U každého tvůrčího zaměstnání, mezi které vědecká činnost nepochybně patří, „lze jen stěží rozlišovat, co je vlastním výkonem práce a co jsou činnosti, které nezbytně předcházejí nebo následují“. Pracovní doba se v takovýchto povoláních „těžko může, jak stanovit, tak posuzovat, způsobem obvyklým například v dělnických profesích“.

Nejvyšší soud, na základě dovolání rozhodl, že u zaměstnance s kratší pracovní dobou je třeba rozlišovat jednak práci konanou sice nad rámec sjednané kratší pracovní doby, avšak do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (za výkon takové práce zaměstnanci přísluší mzda bez příplatku uvedeného v ustanovení § 114 odst. 1 zák. práce), a jednak práci konanou nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, kterou zákon v ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zák. práce označuje jako práci přesčas, za níž zaměstnanci přísluší mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodil na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Domáhl-li se zde proto zaměstnankyně žalobou po zaměstnavateli, aby jí doplatil mzdu za práci, kterou vykonala nad rámec sjednané pracovní doby, je závěr o tom, jaké plnění za výkon takové práce zaměstnankyni náleží, záležitostí právního posouzení a nelze takový žalobní požadavek řešit formou eventuálního petitu, která žalobkyně ve své žalobě použila.

Podmínkou toho, aby činnost zaměstnance, který u zaměstnavatele pracuje na „zkrácený pracovní úvazek“, mohla být považována za práci přesčas, půjde-li o výkon práce nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, je v obou případech **souhlas zaměstnavatele** s výkonem takové práce. Ten nemusí být pouze písemný, ale může být učiněn také ústně, případně i mlčky.

Je-li vzhledem k charakteru práce věcí každého zaměstnance, jakým způsobem si práci organizuje a kdy ji provádí, **nelze souhlas zaměstnavatele s výkonem práce zaměstnankyně nad rámec sjednané pracovní doby dovozovat pouze z toho, že zaměstnavatel měl vědomost o tom, že zaměstnankyně pracuje i po pracovní době, či mimo pracovní dobu**, ale příkaz k zastavení práce nedal a výkon práce vzal na vědomí.

© 2022 Weinhold Legal  
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážet jiný než námi uváděný výklad. Své připomínky laskavě zasílejte na e-mailovou adresu: [Sofie.Petrova@weinholdlegal.com](mailto:Sofie.Petrova@weinholdlegal.com) nebo prostřednictvím faxu na číslo +420 225 385 444 k rukám Sofie Petrové, anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení. Odhlášení publikací na [office@weinholdlegal.com](http://office@weinholdlegal.com).