

Vážení klienti a obchodní partneři,

dovolujeme si Vás oslovit s prvním vydáním newsletteru naší advokátní kanceláře.

Rádi bychom Vám touto cestou pravidelně podávali informace z oblasti legislativy a právní praxe, které mohou mít dopad i na Vaše aktivity.

Dále bychom se v rámci našich newsletterů s Vámi rádi podělili o nejvýznamnější aktuality ze života naší advokátní kanceláře, přičemž si dovolíme – pokud k tomu bude příležitost – pochlubit se i našimi úspěchy, kterých dosahujeme díky spolupráci s Vámi.

Pro Vaši orientaci v textu newsletteru bych rád poznamenal, že každý newsletter bude věnován jednomu aktuálnímu tématu, přičemž na tematický článek bude navazovat shrnutí vybraných legislativních novinek a zmíněné aktuality týkající se naší advokátní kanceláře.

Naším záměrem je přinášet Vám tyto informace pravidelně každé čtvrtletí. Budeme velmi rádi, pokud našim newsletterům budete věnovat chvilku svého drahocenného času, a věříme, že je shledáte přínosnými. Samozřejmě uvítáme jakékoli Vaše podněty k jejich vylepšení či připomínky k jejich formě nebo obsahu.

S přátelským pozdravem,
Mgr. Martin Řanda, LL.M., advokát

Téma čísla**OPATRNĚ
S KONKURENČNÍMI
DOLOŽKAMI**

- Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze, je-li tato možnost výslovně písemně sjednána.
- Odstoupení od konkurenční doložky je přípustné pouze z důvodů výslovně písemně sjednaných.

V současné době se ke konkurenčním doložkám manažerů většinou přistupuje jako ke standardní součásti balíčku podmínek, za kterých bude příslušný manažer vykonávat svou funkci v pracovním poměru ve společnosti. Zaměstnavatelé tak mají tendenci se zamýšlet spíše nad dobou trvání závazku nekonkurovat

a vyšší odměny za jeho dodržování, nežli nad tím, do jaké míry je sjednaná konkurenční doložka skutečně nezbytná. Ta přitom většinou představuje nemalou investici, má-li zaměstnavatel bývalému zaměstnanci po dobu například (a typicky) 1 roku platit částku odpovídající nejméně 50% průměrného měsíčního výdělku bývalého zaměstnance. Tento „lehkovážný“ přístup zřejmě reflektuje doposud zažitý předpoklad, že od konkurenční doložky lze kdykoli před skončením pracovního poměru odstoupit, tj. že konkurenční doložku si zaměstnavatel může na poslední chvíli „rozmyslet“. Tento předpoklad však v poslední době opakovaně do značné míry relativizoval Nejvyšší soud (NS), když judikoval, že od konkurenční doložky lze před skončením pracovního poměru odstoupit pouze za podmínky, že (i) odstoupení bylo výslovně sjednáno; a (ii) bylo odstoupeno z některého z výslovně sjednaných důvodů pro odstoupení.

Zákoník práce se ve vztahu k možnosti odstoupení od konkurenční doložky omezuje na následující: „Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru.“ Avšak podle názoru NS toto ustanovení nezákládá zákonné oprávnění od konkurenční doložky odstoupit, ale pouze vymezuje dobu, po kterou je odstoupení, je-li k němu zaměstnavatel oprávněn, přípustné. Dle NS vzniká oprávnění k odstoupení teprve tehdy, je-li takové oprávnění výslovně sjednáno a dále byly-li naplněny důvody odstoupení, rovněž v konkurenční doložce výslovně sjednané.

Existují právní názory, že toto omezení lze vyřešit ujednáním v konkurenční doložce, že od konkurenční doložky lze odstoupit „z jakéhokoli důvodu“ či „bez uvedení důvodu“. Nicméně především významní představitelé soudní praxe namítají, že takové řešení představuje nepřipustné zvýhodnění zaměstnavatele na úkor zaměstnance. Nelze proto vyloučit, že soudy rozhodující spory o neplatnost odstoupení od konkurenční doložky se přikloní k závěru, že sjednání oprávnění k odstoupení od konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu je neplatné. Nakonec NS letos ve své judikatuře výslovně konstatoval, že sjednané důvody pro odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele by neměly představovat zneužití práva na úkor zaměstnance (jakkoli v tomto případě rozhodoval na základě předchozí, dnes již neúčinné právní úpravy zákoníku práce).

Při uzavírání pracovního poměru je tedy vhodné nejprve důsledně zvážit, zda je konkurenční doložka nezbytná. Je-li tomu tak, pak je potřeba do ní zakomponovat výslovnou možnost odstoupení a sjednat dostatečně flexibilní důvody takového odstoupení. Je totiž potřeba si uvědomit, že v průběhu pracovního poměru se může ukázat, že závazek zaměstnance po skončení pracovního poměru nekonkurovat (a tomu odpovídající náklad na straně zaměstnavatele) není nezbytný.

Legislativní novinky

Alternativní řešení sporů – nová úprava mediace

Dne 1. září 2012 nabyl účinnosti zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, který zavádí novou možnost řešení soukromoprávních sporů, a to prostřednictvím osoby mediátora zapsaného v seznamu mediátorů vedeném Ministerstvem spravedlnosti. Mediace předpokládá nižší míru formálnosti oproti řízení před soudem či v arbitráži, možnost stran vybrat si jako mediátora osobu, která má odborné znalosti v oblasti jejich sporu, a časovou a finanční úsporu oproti soudnímu řízení či arbitráži. Z hlediska sporného nároku je přitom zásadní, že po dobu trvání mediace dochází ke stavení běhu promlčecích a prekluzivních lhůt. Dohoda, která je výsledkem mediace, však není přímo vykonatelná. Pro účely její vykonatelnosti musí být schválena soudem či sepsána ve formě notářského či exekutorského zápisu se svolením k přímé vykonatelnosti.

Povinnost uchovávat pracovní právní doklady na pracovišti

Od letošního roku je každý zaměstnavatel podle § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, povinen mít na pracovišti kopie dokladů prokazujících existenci pracovních vztahů a dokladů o oprávněnosti pobytu zaměstnanců – cizinců na území ČR. Státní úřad inspekce práce v metodickém pokynu ze dne 31. března 2012 konstatoval, že na všech pracovištích (např. i na staveništi) zaměstnavatelé musí mít uloženy kopie pracovních smluv (resp. DPČ či DPP) a povolení k pobytu, případně cestovních dokladů cizinců. V opačném případě zaměstnavateli hrozí

sporné řízení pro umožnění výkonu nelegální práce, přičemž negativní rozhodnutí by pro něj mohlo znamenat jednak pokutu v rozmezí 250.000 Kč až 10.000.000 Kč a jednak překážku účasti ve veřejných zakázkách. Upozorňujeme, že zaměstnavatel při nakládání s doklady zaměstnanců musí současně respektovat povinnosti stanovené zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, jelikož pracovní právní doklady obsahují osobní údaje zaměstnanců. V tomto ohledu Vám doporučujeme konzultovat postupy, jak naplnit požadavky metodického pokynu bez zásahu do práva na ochranu osobních údajů.

Změna výše zákonných úroků z prodlení

ČNB s účinností ke dni 29. června 2012 snížila dvoutýdenní repo sazbu o 25 bazických bodů na 0,5%. Tato změna má dopad na výši zákonných úroků z prodlení u pohledávek s datem splatnosti od 1. července 2012. Připomínáme, že zákonný úrok z prodlení odpovídá ročně výši repo sazby stanovené ČNB pro poslední den kalendářního pololetí, které předchází kalendářnímu pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o sedm procentních bodů.

Bankovní rada ČNB se v nedávné době opakovaně rozhodla snížit repo sazbu, a to na rekordní minimum 0,05 %. Poslední změna úrokové sazby je účinná od 2. listopadu 2012 a může opět pohnout s výši zákonných úroků z prodlení u pohledávek s datem splatnosti od 1. ledna 2013. Zda výše zákonných úroků z prodlení těchto pohledávek je definitivní, však nelze v tuto chvíli předjímat s ohledem na četnost změn repo sazby v tomto roce, k nimž může přibýt další.

Aktuality z kanceláře

ŘANDA HAVEL LEGAL získala další prestižní ocenění Corporate INTL Magazine Global Award, tentokrát v kategorii „**Advokátní kancelář roku v oboru mezinárodního bankovního a finančního práva v České republice**“. Navazujeme tak na naše úspěchy z předchozích let, kdy Corporate Intl naši advokátní kancelář opakovaně oceňovala jako nejlepší českou advokátní kancelář v oboru energetického práva.

The Legal500: Europe, Middle East & Africa ve svém vydání pro rok 2012 **doporučuje ŘANDA HAVEL LEGAL pro oblasti (i) bankovníctví, finance a kapitálové trhy, (ii) korporátní právo a fúze a akvizice, (iii) řešení sporů, (iv) nemovitosti a stavebnictví a (v) právo technologií, médií a telekomunikace**. The Legal500: Europe, Middle East & Africa ve svém vydání pro rok 2012 také doporučuje pět právníků naší kanceláře, a to jmenovitě Martina Řandu, Aloise Šatavu, Tomáše Rydvana,

Ivu Javorskou a Tomáše Slabého. The Legal500 je mezinárodní publikací vydávanou již více než 20 let, která obsahuje nejkomplexnější celosvětový přehled doporučovaných poskytovatelů právních služeb ve více než 100 zemích.

Naše kancelář se stala členem mezinárodní sítě advokátních kanceláří **LEGUS**. LEGUS sdružuje více než 80 právních firem z celého světa. Síť LEGUS byla založena advokátními kancelářemi v USA a její hlavní předností je silné zastoupení amerických právních firem. Kromě toho je naše kancelář členem mezinárodní sítě advokátních kanceláří **LAWorld** s více než 50-ti členy. Předností sítě LAWorld je silné zastoupení kanceláří z Asie včetně Číny. Díky členství v mezinárodních sítích můžeme našim klientům poskytnout právní asistenci na kterémkoliv kontinentu v téměř jakékoli jurisdikci na světě prostřednictvím našich spolupracujících kanceláří.



Newsletter společnosti ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o. informuje obecně o vybraných legislativních změnách, judikatuře a právních problémech. Informace předkládané v newsletteru mají pouze informativní povahu a nepředstavují úplný přehled změn v legislativě, judikatuře či právní praxi. Do newsletteru jsou zařazovány informace, které naše advokátní kancelář vybírá dle vlastního uvážení s ohledem na zajímavost či praktickou využitelnost informací pro adresáty newsletteru. Aplikovatelnost v newsletteru publikovaných informací na specifické případy je závislá na konkrétních okolnostech. Tento newsletter nepředstavuje právní radu a ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o. neodpovídá za aplikaci závěrů či skutečností uvedených v newsletteru na jakýkoli právní případ.