

Legal update

červenec 2019

Weinhold Legal

Obsah

Aktuality v legislativě

eNeschopenky a další změny v nemocenském pojištění od roku 2020

Nově publikovaná judikatura

Konkurenční doložka sjednaná v pracovní smlouvě

Souhlas valné hromady s převodem části závodu

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 Petráček

Pracovní právo:

Ondřej Havránek, Anna Bartůňková

Nemovitosti:

Pav Younis, Václav Štraser

© 2019 Weinhold Legal. Všechna práva vyhrazena

eNeschopenky a další změny v nemocenském pojištění od roku 2020

Dne 13. června 2018 vláda předložila sněmovně návrh novely zákona o nemocenském pojištění a dalších souvisejících zákonů (dále jen „Novela“). Novela byla schválena Poslaneckou sněmovnou jako zákon č. 164/2019 Sb. a dne 18. června 2019 ji podepsal prezident.

Nejvýznamnější změnou, kterou Novela přináší, je zavedení povinného elektronického postupu při informování o dočasné pracovní neschopnosti a karanténě, tzv. eNeschopenky. Původně měla být eNeschopenka zavedena pouze dobrovolně s účinností od 1. července 2019, Novela však účinnost odkládá až na 1. ledna 2020 a zavádí povinnost všech ošetřujících lékařů zasílat ČSSZ neschopenky v elektronické formě, a to nejpozději do 1 pracovního dne ode dne vzniku pracovní neschopnosti. V listinné formě budou lékaři moci informace odesílat již pouze v případech technických problémů (výpadek elektřiny či IT systémů). Zaměstnanci však budou nadále dostávat a zaměstnavatelům předávat rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti (neschopenky) v papírové formě.

Díky elektronizaci by mělo dojít kurychlení celého procesu, kdy již zaměstnavatelé nebudou muset čekat na podklady k dočasné pracovní neschopnosti svého zaměstnance přibližně týden, ale obdrží je od OSSZ neprodleně po vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Konkrétně OSSZ na žádost podanou v elektronické podobě zaměstnavateli automaticky sdělí, že:

- obdržela rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, který je evidován v registru pojištěnců,
- zda v rozhodnutí ošetřující lékař vyznačil podezření na pracovní úraz, cizí zavinění pracovní neschopnosti či požití alkoholu/návykových látek,
- místo pobytu zaměstnance a rozsah a dobu povolených vycházek,
- kontaktní údaje ošetřujícího lékaře a poskytovatele zdravotních služeb, který rozhodnutí vydal.

Tato změna by zaměstnavatelům měla usnadnit kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopných zaměstnanců, tj. zda se v době dočasné pracovní neschopnosti zdržují na adrese uvedené v rozhodnutí a dodržují stanovenou dobu vycházek. Tuto kontrolu mohou zaměstnavatelé vykonávat pouze v době prvních 14 kalendářních dnů dočasně pracovní neschopnosti, během kterých poskytují zaměstnanci náhradu mzdy. Časový prostor pro provedení kontroly je tak při současném postupu zasílání dokumentů pro zaměstnavatele velice krátký.

Kromě samotné eNeschopenky bude elektronická forma zavedena i pro další komunikaci v oblasti nemocenského pojištění. Zaměstnavatelé tak nově budou muset posílat podklady pro výpočet nemocenského OSSZ neprodleně po uplynutí 14 dnů trvání dočasně pracovní neschopnosti v elektronické podobě. Pokud elektronické odeslání znemožní prokazatelně objektivní technické důvody, budou moci podklady OSSZ zaslat v listinné podobě s uvedením důvodu tohoto postupu. Dále například v případě žádosti o změnu pobytu zaměstnance v době dočasně pracovní neschopnosti do ciziny či schvalování zvláštního režimu vycházek budou ošetřující lékaři s OSSZ nově komunikovat rovněž pouze elektronicky.

Novela byla schválena a vyhlášena ve sbírce zákonů a bude účinná od 1. ledna 2020 s výjimkou některých ustanovení, které nabývají účinnosti dnem vyhlášení Novely nebo 1. ledna 2022.

Legal update

červenec 2019

Nově publikovaná judikatura

Konkurenční doložka sjednaná v pracovní smlouvě

(Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5337/2017 ze dne 19. 12. 2018)

V uvedeném sporu řešil Nejvyšší soud situaci, kde se žalobce – zaměstnanec – domáhal, aby mu byla žalovaným – bývalým zaměstnavatelem – zaplacená peněžitá částka, jelikož si v pracovní smlouvě sjednali konkurenční doložku, ve které se žalobce zavázal, že se po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru u žalovaného zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti žalovaného nebo by měla vůči němu soutěžní povahu. Žalovaný se naproti tomu zavázal zaplatit žalobci peněžitě vyrovnání ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku žalobce. Žalobce svůj závazek splnil, ale žalovaný mu peněžitě vyrovnání nevyplatil. Žalovaný namítal, že žalobce konkurenční doložku porušil tím, že nastoupil do pracovního poměru u společnosti, která podniká ve stejném předmětu podnikání (výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona a v oblasti strojírenství).

Nejvyšší soud rozhodl, že nepřipustnou výdělečnou činností ve smyslu ustanovení § 310 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je výdělečná činnost zaměstnance (po nového zaměstnavatele), jehož předmět činnosti zapsaný v obchodním rejstříku nebo uvedený v živnostenském oprávnění se ani zčásti neshoduje s obdobně zapsaným předmětem činnosti zaměstnavatele, jestliže se zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel při ní přesto mohou ocitnout v navzájem konkurenčním postavení a jestliže proto má tato výdělečná činnost zaměstnance vůči zaměstnavateli soutěžní povahu. I když při rozdílném předmětu činnosti (žalovaný vyrábí hliníková kola pro osobní automobily a nový zaměstnavatel žalobce vyrábí komponenty pro převodovky a kompletní převodové skříně) zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel vyrábí či nabízí odlišné výrobky, zboží nebo služby, nelze ani v tomto případě vyloučit jejich střet na tzv. trhu výrobků a služeb, neboť i jejich nabídka se může na trhu setkat s poptávkou stejných zákazníků.

Na soutěžní povahu výdělečné činnosti zaměstnance (jeho nového zaměstnavatele) vůči zaměstnavateli ale není možné usuzovat jen na základě skutečnosti, že jejich výdělečná činnost na vstupu vyžaduje (alespoň zčásti) stejné nebo obdobné výrobní faktory. Zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel by se mohli ocitnout v navzájem konkurenčním postavení tehdy, pokud by s ohledem na specifickou povahu jejich (jinak odlišných) výdělečných činností nebo specifickou situaci na trhu výrobních faktorů využívaných při těchto činnostech uspokojení poptávky zaměstnance (jeho nového zaměstnavatele) závažným způsobem ztížilo uspokojení stejné nebo obdobné poptávky zaměstnavatele a tím i vlastní výkon jeho výdělečné činnosti.

V projednávané věci soud uznal nárok žalobce, jelikož dospěl k závěru, že přes stejné údaje o předmětu činnosti v obchodním

rejstříku nebyly tyto činnosti stejného druhu ani nebyly vzájemně zaměnitelné. Z toho vyplývá, že žalobce (jeho nový zaměstnavatel) a žalovaný se nemohli ocitnout v navzájem konkurenčním postavení z toho důvodu, že by se nabídka jejich výrobků, zboží nebo služeb stejného druhu mohla na trhu setkat s poptávkou stejných zákazníků. Předmět podnikání obou společností byl odlišný a jejich produkce ani nesměřovala k uspokojení stejných potřeb zákazníků.

S ohledem na uvedené doporučujeme se při posuzování případné výdělečné činnosti bývalého zaměstnance vázaného konkurenční doložkou neomezovat jen na shodnost předmětů činnosti obou zaměstnavatelů, ale posoudit též, zda se mohlo závažným způsobem snížit uspokojení stejné nebo obdobné poptávky a tím i vlastní výkon výdělečné činnosti zaměstnavatele.

Souhlas valné hromady s převodem části závodu

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 27 Cdo 2645/2018 ze dne 29. 5. 2019)

Nejvyšší soud se v uvedeném rozhodnutí vyjádřil k výkladu ustanovení § 190 odst. 2 písm. i) zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, v účinném znění.

Mezi žalobkyní a žalovanou byla uzavřena kupní smlouva o převodu nemovitostí, kterou žalobkyně prodala žalované nemovitosti včetně veškerého jejich příslušenství, „původní technologii z roku 1962 a 1993 a trafostanici“. Valná hromada žalobkyně však neudělila souhlas s převodem majetku podle kupní smlouvy. Žalobkyně se žalobou domáhala určení, že kupní smlouva je neplatná, neboť valná hromada žalobkyně nedala souhlas s převodem majetku, který tvořil závod žalobkyně a jehož převodem byla podstatným způsobem změněna dosavadní struktura závodu a došlo tím i k podstatné změně v předmětu podnikání a činnosti žalobkyně. Tento požadavek na podstatnou změnu struktury závodu nebo předmětu podnikání otevírá otázku, zda je pojem „část závodu“ třeba chápat „materiálně“ (jako část majetku), či zda je třeba jej vykládat jako samostatnou organizační složku. Nejvyšší soud judikoval, že při čistě „materiálním“ výkladu nebude v řadě případů možné bez vynaložení nepřiměřeného úsilí a nákladů zjistit, zda převod či zastavení určité části majetku společnosti podléhá souhlasu valné hromady.

Nejvyšší soud tedy uzavřel, že pod pojmem „část závodu“ je třeba rozumět samostatnou organizační složku závodu (a nikoliv jakoukoliv materiálně významnou složku závodu). Pokud jde o převod, podléhá souhlasu valné hromady převod samostatné organizační složky podle § 2175 až 2183 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v účinném znění, a to pouze za podmínky, že by znamenal podstatnou změnu dosavadní struktury závodu nebo předmětu podnikání či činnosti společnosti. Oba předpoklady musí být splněny společně. Jestliže je tedy převáděna jedna z mnoha poboček společnosti, které působí v téže předmětu podnikání a mají přibližně stejný obrat, nebude zpravidla naplněna materiální podmínka (přestože půjde o převod samostatné organizační složky), a tedy souhlas valné hromady nebude vyžadován.

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

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