



NEWSLETTER AK HJF – 4/2012

Obsah:

Resumé článků v českém i anglickém jazyce	2
Lucie Turková: Úvodník	3 - 4
Markéta Dvořáková: Změny v oblasti exekucí	5
Martin Koudele: Vykázání akcionáře z valné hromady.....	5 - 6
Lukáš Komárek: Jak postupovat při dání výpovědi z důvodů nadbytečnosti.....	6 - 8
Jan Linhart: Dříve, než zaplatíte: Postup kolektivních správců při vymáhání autorských odměn.....	8 - 10



PRAHA
Sokolovská 49
186 00 Praha 8

+420 225 000 400
+420 225 000 444
recepcepha@hjf.cz

HRADEC KRÁLOVÉ
Resslova 1253/17a
500 02 Hradec Králové

+420 495 534 081
+420 493 814 911
recepcehk@hjf.cz



Resumé :

Úvodník tohoto čísla bilancuje nad končícím rokem 2012 a shrnuje úspěchy, kterých se nám letos podařilo dosáhnout.

Druhý článek se týká přicházejících změn v oblasti exekuce soudních rozhodnutí. Od nového roku bude možné vést exekuci na vymožení výživného pro nezletilé dítě pozastavením účinnosti řídičského oprávnění. Nově také bude možné uspokojit pohledávku věřitele z bankovního účtu manžela dlužníka nebo z jeho mzdy.

Třetí článek seznámí čtenáře s podmínkami, za nichž lze akcionáře vykázat z valné hromady. Nejvyšší soud ve svém nedávném rozhodnutí dovodil, že vykázání akcionáře nemusí ve všech případech znamenat porušení jeho základních práv.

Čtvrtý článek se zabývá změnami v oblasti ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Je v něm uvedeno, jaké podmínky musí být splněny pro to, aby výpověď mohla být platně učiněna, a jaké náležitosti musí tento právní úkon mít. Článek upozorňuje na hlavní rizika, která musí mít zaměstnavatel v souvislosti s reorganizací na zřeteli.

Pátý článek se zabývá otázkou, zda kolektivní správci mohou žádat odměny pro jimi zastupované tvůrce v případě, kdy jsou chráněná díla zpřístupňována zaměstnancům v neveřejných prostorách.

The editorial of this issue evaluates the passing year and summarizes the pinnacles of our achievement.

The second article elaborates on the coming changes in the field of enforcement of court rulings. Starting on January 1st, 2013 the court executor shall be allowed to suspend the debtor's driving license if the debt which is being collected consists in unpaid alimony for minor children. It will also be possible to affect debtor's spouse's bank account or wage.

The third article deals with the conditions under which a shareholder may be ordered to leave the premises where a general meeting is taking place. The Supreme Court of the Czech Republic ruled in its recent judgement that not every order to leave constitutes a breach of the shareholder's fundamental rights.

The fourth article deals with the changes regarding a termination of employment contract based on restructuring of workforce. Conditions that must be met in order to duly terminate the contract are described in detailed, as well as requisites of the notice itself. The article highlights major risks that an employer must bear in mind during the restructuring.

The fifth and final article seeks an answer to a question whether collective administrators can claim remunerations for using the protected works by broadcasting them to employees in private sections of the employer's premises.



Vážení klienti, obchodní partneři,



v současné době vrcholí předvánoční období, které je obecně ve znamení hektického tempa, neklidu a shonu. Ani u nás v kanceláři tomu není jinak. Vytváříme plány na další období, ukončujeme strategický plán a samozřejmě prioritně řešíme právní kauzy, se kterými se na nás obrátíte Vy, naši klienti. Přesto jsme se v tomto období na chvíli zastavili a ohlédlí jsme se za uplynulým rokem. O tento pohled bychom se s Vámi rádi podělili v následujících řádcích.

Zase jsme o rok zestárli. Je nám 22 let. Jsme tedy v nejlepších letech, mladí, flexibilní a odhodlaní dosáhnout všeho toho, co jsme si předsevzali. Jsme ve věku, kdy ovládáme všechny vymoženosti moderní technologie a doby. Nedá se říct, že jsme cool a free, neboť si stále zakládáme na tradičních hodnotách, které tvoří pevnou základnu našeho růstu. Nutno říct, že tohoto bychom nikdy nedosáhli, kdybychom neměli Vaši podporu.

Rok 2012 byl pro Advokátní kancelář Hartmann, Jelínek, Fráňa a partneři ve znamení dynamického tempa. Řešili jsme zapeklité právní kauzy, bojovali jsme u soudů a státních institucí, vytvářeli jsme strategický plán na delší časové období, oživilí jsme facebookový profil (www.facebook.cz/HJF.cz) a vylepšili jsme webové stránky www.hjf.cz. Do toho jsme pracovali na vylepšení interních procesů, stihli jsme dvě teambuildingové akce a zavedli bonusový program pro naše pracovníky. To vše děláme proto, abyste od nás obdrželi ten nejlepší servis ve všech oblastech. Velkým úspěchem pro nás bylo umístění mezi nejvíce doporučovanými kancelářemi v oblasti trestního práva v prestižní soutěži Právnická firma roku 2012. Je to pro nás velké ocenění naší práce.

Do roku 2013 bychom rádi vstoupili ve stejném tempu, nasazení a odhodlání. Touto cestou bych ráda poděkovala celému týmu advokátní kanceláře za perfektní práci. V neposlední řadě bych také ráda poděkovala Vám, našim klientům za to, že nám zachováte přízeň a my si opět můžeme říct, že rok 2012 byl pro nás rokem úspěšným.

NOVINKY

S účinností od 01.12.2012 nabyla účinnosti novela zákona o ochraně hospodářské soutěže, která upravuje tzv. leniency program, umožňující nižší postih nebo beztrestnost tomu, kdo napomůže odhalení kartelových dohod. V souvislosti s tím bylo do trestního zákoníku vloženo ustanovení o účinné lítosti, které má motivovat pachatele trestného činu porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže k využívání tohoto programu.

Od 1.11.2012 je účinná novela insolvenčního zákona, která má učinit přítrž tzv. šikanózním insolvenčním návrhům. Ty byly v minulosti využívány jako prostředek nekalého konkurenčního boje. Podle nové úpravy soud odmítne zjevně bezdůvodný insolvenční návrh a může také uložit navrhovateli zaplacení jistoty k zajištění náhrady škody způsobené nedůvodným insolvenčním návrhem.

Od nového roku se mění rovněž stavební zákon. Mezi změnami najdeme rozšíření okruhu staveb, které nevyžadují územní povolení ani územní souhlas, a rovněž staveb, které nevyžadují stavební povolení ani ohlášení stavebnímu úřadu. Dochází rovněž ke sjednocení postupu EIA s územním řízením pro většinu záměrů vyžadujících posouzení vlivu na životní prostředí.

Nejvyšší soud se vyjádřil k otázce běhu promlčecí lhůty v případě, kdy věřitel svou pohledávku přihlásí do dědického řízení po jeho dlužníkovi. Taková přihláška dle soudu nezpůsobuje stavení promlčecí doby, neboť nejde o uplatnění práva u soudu ve smyslu § 112 občanského zákoníku.



Zároveň bychom rádi poděkovali všem, kteří poslali autorům svůj komentář nebo poděkování. Zpětná vazba nám pomáhá zlepšovat naši práci a tím vede k lepšímu čtenářskému zážitku. Vaše náměty nám zároveň byly inspirací při hledání nových témat, která by vás mohla zaujmout. Již nyní začínáme připravovat speciální číslo newsletteru, které vyjde v průběhu ledna a bude zaměřeno na detailnější analýzu novinek.

Jménem advokátní kanceláře bych Vám ráda popřála pohodové svátky a šťastný nadcházející rok, ve kterém se na Vás opět budeme těšit.

Bc. Lucie Turková, výkonná ředitelka
turkova@hjf.cz



Proti tzv. veřejné službě uchazečů o zaměstnání se postavil Ústavní soud, který svým nálezem tuto povinnost ke dni vyhlášení ve Sbírce zákonů zrušil. Dále byla zrušena část zákona o zdravotních službách týkající se přeregistrace nestátních zdravotnických zařízení, obsahu Národního registru zdravotnických pracovníků, a časové platnosti souhlasu či nesouhlasu pacienta s poskytnutím zdravotní péče.

Ústavní soud s účinností ke 30.4. 2013 zrušil ustanovení občanského soudního řádu, které dává směnečným dlužníkům pouze tři dny na to, aby zaplatili žalovanou částku nebo podali námítky proti směnečnému platebnímu rozkazu. To představuje podle Ústavního soudu nepřijatelnou nerovnost mezi směnečnými dlužníky a věřiteli co do možnosti bránit jejich práva. Bude nyní na zákonodárci, aby mezeru vytvořenou Ústavním soudem vyplnil ústavně konformní úpravou.



ZMĚNY V OBLASTI EXEKUCÍ



Ke dni 1.1.2013 vstupuje v účinnost novela občanského soudního řádu a exekučního řádu, proto se následující text věnuje nejzásadnějším změnám těchto právních předpisů, a to zejména s přihlédnutím k vymáhání pohledávek.

Dle dosavadní právní úpravy zásadně platilo, že účastníkovi, který měl ve věci plný úspěch, přiznal soud náhradu nákladů řízení. Nově je však žalobce povinen ve lhůtě nejméně 7 dnů před podáním žaloby na plnění zaslat žalovanému výzvu k plnění. Nesplnění této povinnosti vyzvat žalovaného je pak sankcionováno nepřiznáním náhrady nákladů řízení (ust. § 142a odst. 1 OSŘ). Výjimku sice stanoví druhý odstavec § 142 OSŘ, lze však důrazně doporučit, aby povinnost uložená tímto ustanovením byla respektována. Před zahájením exekučního řízení již takové výzvy k plnění není třeba.

Další změnou OSŘ je zúžení případů, kdy lze vykonatelné rozhodnutí vymáhat prostřednictvím soudního výkonu rozhodnutí, když do budoucna bude soud nařizovat a provádět výkon rozhodnutí o výchově nezletilých dětí, nejde-li o exekuční titul vykonatelný dle správního či daňového řádu, v případě návrhu na vyklizení bytu nebo místnosti se zajištěním bytové náhrady, jedná-li se o vykázání ze společného obydlí a nenavazování kontaktů s oprávněným, rozhodnutí orgánů Evropských společenství a konečně jedná-li se o cizí rozhodnutí. Ve zbývajícím rozsahu přechází výkony rozhodnutí ze soudů na soudní exekutory, přičemž podání návrhů na výkon rozhodnutí k soudu v jiných věcech, než ve shora uvedených, budou soudem odmítány.

Novelizováno bylo i ust. § 262a OSŘ, které umožňuje při výkonu rozhodnutí postihnout majetku patřícího do společného jmění manželů, pokud se jedná o vydobytí závazku vzniklého za trvání manželství byť i jen jednomu z manželů. Nově je možno postihnout i mzdu či jiné příjmy manžela srážkami z těchto příjmů, přikázat pohledávku z účtu manžela povinného, výkon rozhodnutí lze nařídít také přikázáním jiné peněžitě pohledávky nebo postižením jiných majetkových práv manžela povinného.

V exekučním řádu je pak v ust. § 71a EŘ zakotven zcela nový způsob exekuce, a to možnost exekuce pozastavením řídičského oprávnění. Exekuční příkaz k pozastavení řídičského oprávnění povinného může

vydat exekutor výlučně tehdy, vymáhá-li nedoplatek výživného na nezletilé dítě. Pokud však povinný postižený exekucí spočívající v pozastavení řídičského oprávnění prokáže, že k uspokojování základních životních potřeb svých a osob, ke kterým má vyživovací povinnost, nezbytně řídičské oprávnění potřebuje, zruší exekutor tento exekuční příkaz. Ani příkladmo zákon neuvádí, co se rozumí nezbytnou potřebou řídičského oprávnění pro uspokojování základních životních potřeb. Lze tedy očekávat, že ustanovení § 71a odst. 4 písm. a) EŘ bude v nejbližší době povinnými hojně využíváno k jejich obraně před exekucí tímto způsobem a teprve soudní výklad mu dá, doufejme, přesnější význam. Exekuce pozastavením řídičského oprávnění je živě diskutována laickou i odbornou veřejností. Sice může být považována za opravdu velmi efektivní způsob vymáhání nedoplatku na výživném, na druhé straně může výrazně komplikovat výdělečné možnosti a schopnosti povinného a naopak bránit co nejrychlejšímu vymození dlužné pohledávky. Tento způsob exekuce již v praxi funguje na Slovensku. Zda bude účinným prostředkem pro vymáhání výživného v České republice, ukáže teprve čas.

Exekuční řízení je pak dotčeno řadou dalších změn, jejichž výčet by přesahoval možnosti tohoto příspěvku. Pouze namátkou lze mezi novinkami uvést možnost konání opakovaných dražeb až do pátého pokusu, snížení nejnižšího podání na 25% rozhodné ceny, možnost třetí osoby po vydražení učinit další podání převyšující alespoň o 25% podání vydražitele a získat tak příklep, povinnost vždy k exekučnímu návrhu přikládat exekuční titul a další.

Mgr. Markéta Dvořáková, advokátní koncipientka
dvorakova@hjfcz

VYKÁZÁNÍ AKCIONÁŘE Z VALNÉ HROMADY



V tomto článku se pokusím stručně shrnout problematiku vykázání akcionáře z valné hromady. Problematika spojená s porušením práv akcionáře byla českými soudy nespočetněkrát řešena. Přičemž otázka akcionářů, kteří znemožňují průběh valné hromady, do současné doby řešena nebyla. Situace se změnila v letošním červnu, kdy Nejvyšší soud ČR se zabýval i uvedenou otázkou, a to ve svém rozsudku sp. zn. 29 Cdo 1717/2011 ze dne 20. června 2012. Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí dovodil, že



vyvedení akcionáře z valné hromady nemusí v každém případě znamenat zásah do jeho zákonem chráněného práva (být přítomen na valné hromadě a podílet se tak na vedení společnosti), avšak při naplnění určitých podmínek.

První podmínkou je ochrana práv ostatních akcionářů. Předně, z valné hromady nelze vykázat jakéhokoli akcionáře, ale pouze takového akcionáře, který svým chováním znemožňuje řádný průběh valné hromady a projednání bodů programu valné hromady. Za takové chování lze označit chování, kdy akcionář znemožní nebo znemožňuje konání valné hromady a projednání jednotlivých bodů programu valné hromady, a to například hlukem. Za další nepřijatelné chování akcionáře na valné hromadě lze označit situaci, kdy fyzicky napadá ostatní akcionáře. Rovněž je nepřijatelným takové chování akcionáře, kterým zasahuje do osobnostních práv dalších akcionářů. Zásahem do osobnostních práv je tak například zásah do práva na osobní svobodu, práva na tělesnou integritu, práva na soukromí a rodinný život, práva na ochranu jména a podoby a ochranu cti a důstojnosti, kdy výše uvedená práva náleží každému jedinci. Přičemž výše uvedené chování akcionáře, musí mít takovou intenzitu, aby bylo schopné znemožnit řádný průběh valné hromady a projednání jednotlivých bodů programu.

Samotné naplnění některého z výše uvedeného druhu chování ze strany některého akcionáře ještě samo o sobě nemůže být důvodem pro jeho možné vypovězení z konané valné hromady. Proto Nejvyšší soud ČR dále podmiňuje vypovězení akcionáře z valné hromady předchozím upozorněním na „nepřijatelnost“ jeho chování, které je spojeno s výzvou, aby od takového jednání neprodleně upustil.

Dále Nejvyšší soud ČR podmínil vypovězení akcionáře z valné hromady neexistencí jiného mírnějšího prostředku, kterým by šlo zabránit akcionáři v rušení valné hromady. Při volbě mírnějšího prostředku je společnost samozřejmě vázána osobnostními právy „rušícího“ akcionáře. Otázkou mírnějšího prostředku obrany se Nejvyšší soud nezabýval, a proto bude vždy záležet na

konkrétní situaci a okolnostech konkrétní valné hromady.

Vzhledem k výše uvedenému je tak třeba mít na paměti, že vykázání z valné hromady společnosti je podstatným porušením práv akcionáře. Na druhou stranu je však právem a současně i povinností společnosti zajistit ochranu práv ostatních akcionářů, popřípadě i práv samotné společnosti, v situaci kdy řádný výkon valné hromady ruší některý akcionář. Je tedy zřejmé, že při naplnění výše uvedeného lze vypovědět akcionáře z valné hromady společnosti, aniž by se následně mohl dovolávat porušení jeho garantovaných práv vyplývajících z práva každého akcionáře účastnit se rozhodování o vedení akciové společnosti prostřednictvím své účasti na valné hromadě.

Uvedené závěry lze zajisté aplikovat i na další obchodní společnosti a družstva, konající valné hromady nebo členské schůze.

Mgr. Martin Koudele, advokátní koncipient
koudele@hjf.cz

JAK POSTUPOVAT PŘI DÁNÍ VÝPOVĚDI Z DŮVODŮ NADBYTEČNOSTI



V současné době ekonomické recese přežijí jen ti zaměstnavatelé, kteří se dokáží rychle a pružně změnit situaci přizpůsobit. Přizpůsobit se pak dokáží jen ti zaměstnavatelé, kteří sníží své náklady, zvýší efektivitu práce a tím i kvality poskytovaných služeb a ušetřené finanční prostředky vloží do rozvoje podnikatelských aktivit. Byť je to z pohledu sociálního citění jakkoliv nepříjemné, je výše nastíněný a neustále se opakující koloběh přežití v džungli tržního hospodářství často realizován právě obměnou či snížením počtu zaměstnanců.

Z výše uvedeného tedy pro zaměstnavatele vyplývá nutnost s vybranými zaměstnanci ukončit pracovní poměr. Současně platný a účinný zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) umožňuje zaměstnavateli ukončit pracovní poměr v zásadě dvěma způsoby navazujícími na výše popsanou situaci.



Prvním způsobem ukončení pracovního poměru je dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterou upravuje § 49 zákoníku práce. Skončení pracovního poměru dohodou právě tento rok doznalo určitých změn. Nadále není třeba, aby dohoda o skončení pracovního poměru obsahovala důvod jejího uzavření, byť by zaměstnanec požadoval, aby důvod pro skončení pracovního poměru jejím obsahem byl. Důvod skončení pracovního poměru tak nadále může být obsahem dohody jen na základě souhlasu obou jejích stran. I nadále se však nic nezměnilo na povinnosti zaměstnavatele uhradit zaměstnanci odstupné, pokud byl pracovní poměr ukončen z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – c), byť v případě soudního sporu bude důkazní situace zaměstnance mnohem složitější.

Zatímco ukončení pracovního poměru dohodou je spíše odrazem diplomacie účastníků vztahu a jejich následným projevem vůle, je výpověď z pracovního poměru jednostranným projevem vůle zaměstnavatele pracovní poměr se zaměstnancem ukončit. Povaha jednostrannosti tohoto úkonu zaměstnavatele je pak kompenzována zákonnými podmínkami, jež je zaměstnavatel povinen vůči zaměstnanci splnit, aby byl takový úkon platný a právně relevantní. Před zaměstnavatelem tedy stojí důležitá povinnost zvolit správný výpovědní důvod a tento dle požadavku zákona (§ 50 odst. 4 zákoníku práce) řádně odůvodnit, neboť pouhé označení výpovědního důvodu pro platné ukončení pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele nepostačuje.

Pokud je zaměstnavatel v pozici popsané v úvodu tohoto příspěvku a nepodaří se mu se zaměstnancem uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru, bude muset přistoupit k výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce, když výpovědním důvodem je: „Nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu zaměstnavatele o změně úkolů zaměstnance, o změně technického vybavení zaměstnavatele, o snížení počtu zaměstnanců zaměstnavatele za účelem zvýšení efektivity práce nebo se jedná o jinou organizační změnu.“ Platná výpověď zaměstnavatele však není samozřejmostí a je nutné dbát na naplnění hmotně-

právních kritérií stanovených zákonem a potvrzených současnou literaturou a judikaturou. V zásadě je nutné, aby v době podání výpovědi byla tato hmotněprávní kritéria splněna kumulativně. Kritéria, jež musí zaměstnavatel splňovat, aby byla jím daná výpověď dle § 52 písm. c) platná jsou: a) existence změny – tj. existence rozhodnutí zaměstnavatele o provedení změny či její faktické provedení; b) nadbytečnost zaměstnance; c) příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.

Kritérium existence organizační změny současná judikatura nejvyššího soudu považuje za splněné: „Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny“. Přijetí rozhodnutí o organizační změně ovšem ještě nemusí znamenat, že tato bude provedena. Zaměstnavatel je tedy postaven před otázku, zda je možné smlouvu vypovědět ihned po rozhodnutí o organizační změně nebo až po jejím faktickém provedení. Posouzení této otázky je velice důležité pro další postup zaměstnavatele a chyba v tomto okamžiku by mohla znamenat velké problémy pro samotnou organizační změnu. Řešení opět poskytla judikatura nejvyššího soudu, když ta se zdá v tomto směru benevolentnější a připouští splnění kritéria – existence organizační změny - i tehdy, když nebyl: „Organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná.“ - to znamená, že k dané změně nakonec došlo z těchto příčin nemusí a výpověď zaměstnavatele bude přesto platná.

Kritérium nadbytečnosti má v zásadě dvě roviny: 1) Nadbytečnost zaměstnance početní; 2) Nadbytečnost zaměstnance kvalifikační. Nadbytečností početní se rozumí větší počet zaměstnanců, než zaměstnavatel vzhledem ke svému rozhodnutí o organizační změně pro její realizaci požaduje (početní nadbytečnost souvisí zejména se změnou ve vybavení, technickými změnami atd.) a nadbytečností kvalifikační se pak rozumí nedostatek kvalifikace stávajících zaměstnanců. Zatímco v prvním případě dochází ke



snižování počtu zaměstnanců bez náhrady, tak v druhém je v souvislosti s ukončováním pracovního poměru jedné skupiny zaměstnanců přijímána do pracovního poměru jiná skupina zaměstnanců. Nutno ovšem poznamenat, že ve velkém množství případů bude docházet ke kombinacím obou výše uvedených „druhů“ nadbytečnosti (například místo méně kvalifikované skupiny zaměstnanců bude přijat jediný nový zaměstnanec s vyšší kvalifikací).

Pokud má nutnost ukončit pracovní poměr se zaměstnancem odraz v obou výše uvedených kritériích a tato dvě kritéria jsou k sobě ve vzájemném vztahu, je zde dána ona příčinná souvislost, o níž bylo hovořeno výše, a tedy je zde dán i výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Nedodržení nebo chyba v hodnocení jednotlivých kritérií může mít pro zaměstnavatele dalekosáhlé následky, a to v případě, kdy zaměstnanec využije svého práva domáhat se neplatnosti výpovědi u soudu. Ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce má totiž procesní povinnost tvrdit a prokázat skutečnosti o tom, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, vždy zaměstnavatel. Z toho důvodu musí zaměstnavatel při tvorbě výpovědi a jejího odůvodnění být nanejvýš důsledný.

V souvislosti s výše uvedeným je nutné upozornit na tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, která měla dle starého zákoníku práce svůj odraz v jeho § 46 odst. 2. Tato nabídková povinnost již dle nového zákoníku práce v souvislosti s výše uvedeným neplatí, nicméně zaměstnavatel má i nyní možnost tuto nabídku učinit a v individuálním případě lze tento postup vřele doporučit, aby tím zaměstnavatel předešel případným sporům. Rovněž nelze vyloučit, že v případě platné výpovědi se bude zaměstnanec ucházet o uvolněné místo u téhož zaměstnavatele,

čemuž zaměstnavatel nemůže bránit. Případný úspěch zaměstnance ve výběrovém řízení (příjímacích pohovorech), pak bude mít vliv na povinnost zaměstnance vrátit zaměstnavateli část nebo celé odstupné (v podrobnostech § 68 zákoníku práce).

Závěrem lze tedy doporučit, aby zaměstnavatel řádně zpracoval projekt organizační změny, případně tuto organizační změnu řádně odůvodnil, když tato příprava bude ve výrazné části použita i v odůvodnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnanec by pak měl mít možnost (dle odůvodnění použití konkrétního výpovědního důvodu) z odůvodnění výpovědi zjistit takové skutečnosti, na jejichž základě lze rozumně očekávat, že jeho pracovní poměr za daných podmínek trvat nemůže. Pouze takové odůvodnění výpovědi pak zabrání případným sporům, jenž ve svém důsledku znamenají nepříjemné a déle trvající soudní řízení.

Mgr. Lukáš Komárek, advokát
komarek@hjf.cz

DŘÍVE, NEŽ ZAPLATÍTE: POSTUP KOLEKTIVNÍCH SPRÁVCŮ PŘI VYMÁHÁNÍ AUTORSKÝCH ODMĚN



V minulých dnech se v médiích objevila zpráva, že Ochranný svaz autorský (OSA) obnovuje svůj boj s podnikateli, kteří ve svých prostorách provozují rozhlasové a televizní přijímače. Důvodem k tomuto rozhodnutí má být nový posudek, který si nechalo zpracovat ministerstvo kultury, a který podporuje závěr, že z takových přijímačů musí jejich provozovatelé platit autorské odměny. Dá se tedy očekávat, že již brzy přistanou v poštovních schránkách řady společností výzvy OSA, potažmo dalších kolektivních správců, ve kterých v lepším případě bude dotazník pro nahlášení počtu přístrojů, v tom horším pak již vyčíslená odměna a výzva k jejímu neprodlenému zaplacení.



Dříve, než zaplatíte, je ale na místě se zamyslet nad tím, zda je takový požadavek kolektivního správce oprávněný. Nejde sice většinou o horentní částky, ale po nikom nelze spravedlivě požadovat, aby platil na základě pouhého dojmu někoho jiného, že mu něco dluží. Naproti tomu v případě, kdy je nárok jasně daný, diskuse končí. Tento článek není naváděním k neplacení autorských odměn, ale jiným pohledem na oprávněnost jejich uplatňování. Domníváme se přitom, že prostor pro argumentaci proti kolektivním správcům zde existuje.

Začneme tím, že stručně osvětlíme, kdo nebo co je kolektivní správce. Občas se v praxi setkáváme s tím, že se směšuje postavení kolektivních správců, kteří se zákona zastupují autory a další umělce, a subjektů, kteří vybírají a spravují tzv. koncesionářské poplatky. Kolektivní správce je subjekt, který získal od ministerstva kultury oprávnění ke kolektivní správě práv duševního vlastnictví. Těch je celá řada druhů, a také kolektivních správců je více. OSA zastupuje autory, tj. osoby, jimž svědčí práva autorská, OAZA zastupuje mistry zvuku, atd. Kolektivní správa je zákonná, tj. kolektivní správce vystupuje jako zákonný zástupce všech oprávněných osob, aniž by s nimi musel uzavírat zvláštní smlouvy. Je rovněž v současné době povinná, tj. umělec si nemůže vybrat, zda ho bude kolektivní správce zastupovat či nikoliv. Kolektivní správce spravuje práva k jemu přiděleným duševním statkům, včetně práva na odměnu za užití tohoto statku třetími osobami. Pokud tedy například na koncertu své skupiny zahrajete skladbu autora, kterého OSA ze zákona zastupuje, musíte tomuto kolektivnímu správci odvést předepsanou autorskou odměnu za užití autorského díla sdělováním veřejnosti.

V případě, o kterém jsme informovali na začátku článku, jde rovněž o sdělování veřejnosti, ale jiným způsobem. Konkrétně o sdělování veřejnosti provozováním rozhlasového a televizního vysílání ve smyslu § 18 a § 23 autorského zákona. Zákon zde nemá na mysli podnikání v oblasti televizních médií, ale zpřístupňování chráněných děl veřejnosti prostřednictvím televizních a rádiových přijímačů. Tedy například televize umístěné v restauračním zařízení nebo na hotelovém pokoji. Na těchto

příkladech lze také dobře ukázat logiku autorských odměn v obecné rovině. Pokud do své restaurace umístím například radiopřijímač, vytvářím pro své hosty pozitivní prostředí, do kterého se rádi vrací, a já na tom vydělávám. Pokud nemám uzavřenou licenční smlouvu s jednotlivými autory nebo kolektivním správcem, získávám neoprávněnou konkurenční výhodu oproti podnikatelům, kteří smlouvu uzavřeli a odvádějí licenční poplatky, a zároveň samozřejmě poškozují samotné autory. I proti tomuto pohledu na věc lze najít protiargumenty, ale nejde o pohled a priori nesmyslný.

OSA však tentokrát zachází dál. Na základě nového posudku hodlá vybírat autorské odměny i za přijímače, které nejsou ve veřejných částech podnikatelských zařízení, tj. například za radiopřijímače umístěné v kancelářích, kam zákazník nikdy nepřijde. Svůj postup odůvodňuje tím, že zpřístupňování autorských děl pracovníkům podnikatelského zařízení zvyšuje jejich spokojenost a pozitivně ovlivňuje jejich pracovní výkon. Je spravedlivé, tvrdí OSA, aby i v těchto případech autoři z ekonomického zisku takto navýšeného něco měli.

V tomto druhém případě ale vyvstává závažná otázka. Je užití chráněných děl v neveřejných prostorách jeho sdělováním veřejnosti ve smyslu § 18 a § 23 autorského zákona? Jinými slovy, lze pracovníky v kancelářích nebo výrobních halách považovat za veřejnost? Pokud ne, nelze vybírat odměnu za něco, co se neděje.

Ukazuje se tedy, že klíčový pojem je zde veřejnost. A zde je zároveň kámen úrazu. Definici pojmu veřejnost bychom totiž v autorském zákoně hledali marně. Zákonodárce veřejnost zkrátka nedefinoval a otevřel tak prostor pro výklad judikatorní, tj. soudní, a doktrinární, tj. vědecký.

Z hlediska výkladu judikatorního přináší důležitá vodítka při vykládání pojmu veřejnost rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie. Veřejnost patří mezi pojmy, jejichž výklad podává za účelem sjednocení právních standardů všech členských států právě evropský soud. Podle rozsudku ve věci *Societa*



*Consortile Fonografici v. Marco Del Corso*¹, který shrnuje i dřívější judikaturu, zahrnuje pojem veřejnosti blíže neurčený počet potenciálních posluchačů, a kromě toho vyžaduje dosti vysoký počet osob. Z tohoto kritéria vyplývá, že zde existuje určitý minimální práh, který z pojmu veřejnosti vylučuje příliš malý nebo dokonce nevýznamný počet osob. „Blíží neurčenost posluchačů“ pak znamená, že by sem nemělo spadat zpřístupnění konkrétním jednotlivcům, kteří patří do soukromé skupiny osob. Evropský soud dále uvádí, že by sdělování mělo být hodnoceno i z hlediska výdělečnosti.

Z hlediska českého doktrinárního výkladu zahrnuje prvek veřejnosti „jakékoliv sdělování díla, které se děje za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu a rovněž i všechna jiná sdělování, která z pohledu sdělovatele směřují vůči individuálně (jmenovitě) neurčenému okruhu osob.“² Na jednu stranu je tedy respektován výklad učiněný i Soudním dvorem Evropské unie. Jak je však v citované publikaci dále uvedeno, je třeba tento závěr chápat tak, že sdělování díla za účelem hospodářského nebo obchodního prospěchu se považuje za sdělování veřejnosti i v případech, kdy směřuje vůči individuálně určeným subjektům. Jako příklad je uváděna práva situace, kdy zaměstnavatel sděluje díla svým zaměstnancům za účelem zpříjemnění pracovního prostředí nebo za účelem zvýšení pracovních výkonů. Dle autorů jde o promítnutí obecného ústavního principu, že užívat cizí majetek bez svolení majitele k vlastnímu hospodářskému prospěchu je zakázáno. Na druhou stranu pak nemá jít o sdělování veřejnosti v případech, kdy si díla provozuje zaměstnanec sám, popř. pro úzký okruh svých spoluzaměstnanců, protože v takovém případě se tak neděje za účelem hospodářského či obchodního prospěchu a souvislost s hospodářskou činností zaměstnavatele je zde pouze časová a místní.³

Je otázkou, zda rozšíření výkladu pojmu sdělování veřejnosti v české právní vědě nejde za hranici toho, co zákonodárce zamýšlel. Zároveň dostupné informace dávají tušit, že právě na tomto rozšiřujícím výkladu staví kolektivní správci svou taktiku.

Z výše uvedeného nelze učinit jednoznačný závěr, zda soud dá kolektivním správcům zapravdu, nebo zda bude zákon vykládat užším způsobem. Rovněž je zřejmé, že důležitou roli budou hrát okolnosti každého jednotlivého případu. O to větší pozornost by se ale měla věnovat výzvám kolektivním správcům, o co větší je pravděpodobnost, že jejich nároky nemusí být důvodné.

Mgr. Jan Linhart, advokátní koncipient

linhart@hjf.cz

¹ SDEU ze dne 15. března 2012, sp. zn. C-135/10 (Societa Consortile Fonografici v. Marco Del Corso)

² Telec, I. et al., Autorský zákon . Komentář, Praha : C.H. Beck, 2007

³ idem ad 2