



Srpen 2019

Novinky v kanceláři

...

Od měsíce srpna se k našemu právnímu týmu přidali hned dva noví kolegové - advokáti!

Vítáme mezi sebou novou kolegyni Mgr. Evu Rozsivalovou a nového kolegu Mgr. Petra Suchánka.

Dva nové právní odborníky Vám podrobněji představíme v dalších vydáních našeho oběžníku.

Věříme, že se jim u nás bude líbit! ☺

Úvod

Letní prázdniny právě skončily, což znamená, že je tu nový měsíc a s ním i náš nový oběžník plný aktuálních a zajímavých článků na právní témata.

Ačkoliv věříme, že Vaše dovolená dopadla podle Vašich nejlepších představ, dovolíme si Vás hned v prvním článku informovat o Vašich právech v případě zkažené dovolené. Dále si Vás dovolíme upozornit na Vaše práva a možnosti při čerpání dovolené.

V dalším článku rozebereme nový a velmi diskutovaný § 7b v trestním řádu.

Poslední část oběžníku jako obvykle věnujeme zajímavému soudnímu rozhodnutí.

Za celou naši kancelář Vám přejeme pohodu v posledních teplých dnech tohoto roku!

Tým advokátní kanceláře Tschöpl & Partner

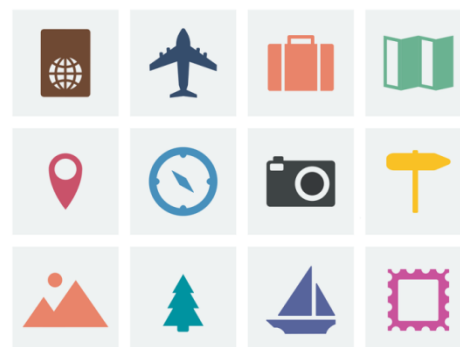
Zkažená dovolená – reklamace zájezdu

Představa vysněné dovolené se u každého liší, nicméně by pro každého měla dovolená představovat především čas pohody, odpočinku a dobré nálady. Jak řešit situaci, kdy dovolená nevypadá podle představ zákazníka a jaké má zákazník nároky?

Zpoždění letu

Pro zajímavost uvádíme, že samotný nákup letenek od cestovní kanceláře nemůže být charakterizován jako zájezd ve smyslu § 2521 občanského zákoníku. Ovšem i v tomto případě **máte právo na určitou kompenzaci, pokud se Váš let zpozdí alespoň o 3 hodiny.**

U letů, které začínají nebo končí na území Evropské unie, je možné se dle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 261/2004 domáhat nároku na kompenzaci při zpoždění letu, zrušení letu atd. Výše **odškodnění je až 600 €** v závislosti na délce letu. Nárok na finanční odškodnění vzniká pouze v případě, pokud ke zpoždění dojde vinou letecké společnosti, nikoliv např. kvůli počasí či politickým nepokojům.



Náhrada za zkaženou dovolenou

Práva a povinnosti mezi pořadatelem zájezdu (kterým bývá nejčastěji cestovní kancelář) a zákazníkem bývají definována ve smlouvě o zájezdu. V případě, kdy nebyly dodrženy vlastnosti zájezdu tak, jak byly upraveny smlouvou, náleží zákazníkovi **náhrada za zkaženou dovolenou**. Nezáleží na tom, zda má služby poskytovat sama cestovní kancelář nebo hotel či letecká společnost. Tak například pokud je hotel nositelem pěti hvězdiček, je možné, aby se zákazník při reklamaci odvolával na určitý zaběhlý standard, který ani nemusí být specifikován ve smlouvě.

Frankfurtská tabulka

Nedostatky může cestovní kancelář v ideálním případě napravit ihned, a to například přesunem zákazníka do luxusnějšího hotelu nebo nabídkou pokoje s výhledem na moře. Z tohoto důvodu je vhodné vytýkat vady co nejdříve. Pokud nelze nedostatky napravit nebo jsou zákazníkovi poskytnuty služby nižší kategorie, **má zákazník nárok na slevu ze zaplacené částky**. Pro představu o výši slevy je vhodné se řídit tzv. **Frankfurtskou tabulkou**. V České republice tato tabulka není závazná, nicméně k ní soudy i cestovní kanceláře při vyčíslení slevy zpravidla přihlížejí. Ovšem nelze reklamovat všechny nedokonalosti dovolené – nedostatek slunce či žralok pohybující se u pláže, nejsou důvodem pro finanční kompenzaci.

Ztráta radosti z dovolené

Vůči kanceláři je také možné na základě § 2543 občanského zákoníku požadovat **kompenzaci za tzv. ztrátu radosti z dovolené**. Jde o finanční odškodnění za psychickou újmu a komplikace spojené se zkaženou dovolenou. Zákazník je oprávněn **požadovat jak náhradu škody na majetku (např. vynaložené náklady s naplánovanou cestou), tak psychickou újmu**. Tyto případy jsou poté hodnoceny individuálně.

Závěrem článku nezbyvá nic jiného, než popřát všem mnoho krásných budoucích cestovatelských zážitků!

-MK-

Nový § 7b trestního řádu – znamená větší pravomoc Policie?

V únoru letošního roku nabyla účinnosti novela zákona č. 287/2018 Sb., kterou veřejnost zaznamenala především kvůli zavedení nového trestného činu maření spravedlnosti. Danou novelou došlo také k zavedení nového § 7b trestního řádu, se kterým bychom Vás chtěli v tomto článku seznámit.

První odstavec nově vloženého paragrafu **umožňuje nařídit osobě, která drží nebo má pod kontrolou data, uchování těchto dat po určitou dobu a zároveň zamezení zpřístupnění informace, že takové nařízení bylo vydáno**. Na základě druhého odstavce paragrafu § 7b lze **nařídit osobě, která drží nebo má pod kontrolou data, aby znemožnila k datům přístup jiným osobám**.



Ustanovení § 7b trestního řádu lze použít v případech, kdy může dojít např. ke ztrátě či zničení dat důležitých pro trestní řízení, respektive k pokračování v trestné činnosti. Omezení nakládání či zpřístupňování dat podle § 7b lze nařídit nejdéle na 90 dnů se zdůvodněním, proč je třeba daného opatření užít. Kdo však může takový příkaz vydat?

Tato **pravomoc náleží nejen soudci, ale v přípravném řízení také státnímu zástupci či policejnímu orgánu**. Za běžných okolností musí policejní orgán požádat o předchozí souhlas státního zástupce, nesnese-li věc odkladu, může příkaz vydat policejní orgán sám.

Právě takto široké oprávnění Policie ČR je kritizováno z důvodu obav ze zneužití. Pod omezením zpřístupňování dat si lze představit mimo jiné i nařízení hostingové společnosti vypnutí webových stránek až na 90 dní, což pro podnikatele může mít likvidační dopady.

Odborná veřejnost se již zabývala i tím, zdali se nové ustanovení trestního řádu může dotknout informací o klientech, které mají u sebe advokáti. Například dle místopředsedy České advokátní komory může být advokátovi nařízeno, aby data uchovával nejdéle po 3 měsíce. Neměla by být však prolomena mlčenlivost advokáta, kterou advokát má vůči všem třetím subjektům podle § 21 zákona o advokacii.

-DS-

Čerpání dovolené – kdo určuje kdy?

S koncem prázdnin končí také období, ve kterém Češi čerpají nejvíce dovolené. Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených zákoníkem práce právo na dovolenou za kalendářní rok/ popř. na její poměrnou část za odpracované dny nebo dodatkovou dovolenou. V zákoníku práce není upravena povinnost dovolené u dohody o provedení práce ani u dohody o pracovní činnosti; přičemž u druhé zmíněné si dovolenou lze smluvně sjednat.

Délka dovolené

Minimální délka dovolené v kalendářním roce činí 4 týdny.

Pokud tedy u zaměstnavatele odpracujete celý rok, máte právo minimálně na 4 týdny dovolené (ani pracovní smlouvou nemůže být určeno méně). V případě že neodpracujete celý rok, ale pouze například půl roku, **máte právo na dovolenou za poměrnou část roku.** Pokud zaměstnanec nevykonal u zaměstnavatele za kalendářní rok práci alespoň 60 dnů, pak mu náleží za každých 21 odpracovaných dní výměr 1/12 dovolené v kalendářním roce.



Čerpání dovolené

Dobu čerpání dovolené **je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu** čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců. Zlidovělé slovní spojení „vzal jsem si dovolenou“ je z hlediska práva nesmyslné, neboť **je to zaměstnavatel, kdo určuje, kdy bude mít zaměstnanec dovolenou.** Zaměstnavatel nemá povinnost dát zaměstnanci dovolenou, jak by zaměstnanec chtěl, byť při určení rozvrhu čerpání by měl přihlížet k jeho oprávněným zájmům. Zaměstnavatel nemá úplně volné ruce, neboť nesmí určit čerpání dovolené v určitých případech, např. na

dobu, po kterou je zaměstnanec na mateřské nebo rodičovské dovolené. Poskytne-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. **Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem**, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Obě tato ustanovení chrání zaměstnance před svévolným určením dovolené zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho nečekaně odvolal z dovolené.

Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

-LV-

Zajímavosti z judikatury:


Evidence pracovní doby ve světle rozhodnutí Soudního dvora EU C-55/18

V květnu letošního roku vydal Soudní dvůr EU rozhodnutí v řízení o předběžné otázce mezi španělskou odborovou organizací a Deutsche Bank týkající se evidence pracovní doby. Přestože některé titulky v médiích hovořily o zcela přelomovém rozhodnutí, v prostředí českého pracovního práva se nezmění v podstatě nic.



Evidence pracovní doby vs. evidence docházky

Je třeba rozlišovat mezi **evidencí pracovní doby** a **evidencí docházky**. **Evidence docházky slouží pouze k zaznamenávání přítomnosti daného zaměstnance na pracovišti a nevypovídá nic o tom, zdali pracuje či ne.** Zaměstnavatel může pomocí evidence docházky např. zamezit, aby se na pracoviště nedostávaly cizí osoby. Zatímco **evidence docházky** je nepovinná, musí zaměstnavatel podle zákoníku práce vést **evidenci pracovní doby**, a to nejen odpracované směny ale i práce přesčas, noční práce či pracovní pohotovosti, které zaměstnanec držel. Do této evidence má zaměstnanec právo nahlédnout a pořídit si její kopie na náklady zaměstnavatele.



V předmětném sporu se odborová organizace domáhala, aby soud uložil Deutsche Bank povinnost evidovat nejen pracovní dobu zaměstnanců ale i jejich práci přesčas. Pravidla pro rozvržení práce, délku pracovní doby, přestávek a dob odpočinků jsou totiž definována nejen v národních pracovněprávních předpisech, ale vycházejí také ze Směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby. A právě na ustanovení unijních předpisů se odborová organizace odvolávala.

Soudní dvůr následně dovodil, že zajištění dodržování těchto pravidel a ochrany zaměstnanců lze účinně dosáhnout jen skrze evidenci pracovní doby. Rozhodl tedy, že **ustanovení výše zmíněné směrnice brání právní úpravě členského státu, aby neukládala zaměstnavatelům povinnost zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby skutečně odpracované každým zaměstnancem.**

Závěrem tedy lze doporučit všem zaměstnavatelům, aby k evidenci pracovní doby přistupovali odpovědně.

-DS-

**Krásné dny Vám přeje tým
advokátní kanceláře Tschöpl & Partner!**

Informace obsažené v tomto oběžníku nejsou právními radami pro konkrétní případy. S případnými dotazy na konkrétní situace se na nás neváhejte obrátit.

Kancelář Praha:
Pod Křížkem 428/4
Praha 4 – Braník, 147 00
Tel.: +420 273 136 130

Kancelář Brno
Výstaviště 1
Brno 647 00
Tel.: +420 542 215 356

Kancelář Zlín
Štefánikova 167
Zlín 760 01
Tel.: +420 576 011 385

Kancelář Vídeň
Mooslackengasse 17
Vídeň 1190
Tel.: +43 193 025 3010