

## Závěrem

Schválení valnou hromadou je tedy podmínkou nutnou, nikoliv jedinou pro vyplacení podílu na zisku, a členům statutárnímu orgánu nelze než **doporučit**, aby při rozhodování o jeho výplatě postupovali nanejvýš obezřetně. Dodáváme, že se jedná o základní pravidla pro rozdělování zisku a že rozebírání všech doplňkových pravidel a nuancí by přesáhlo zamýšlený rozsah a cíl tohoto článku.

Autor: Mgr. Jan Široký (AK Chrenek, Kotrba)

*www.epravo.cz, 5. listopadu 2021*

---

# Nová pravidla pro předávání osobních údajů do zemí mimo EU

Předávání osobních údajů do zahraničí je jevem, bez kterého se dnes neobejde mezinárodní obchod, a je častý nejen v rámci globálních platforem jako jsou SaaS[1] řešení, ale také při vnitropodnikové správě dat u nadnárodních korporací v rámci sdílených systémů (CRM, HR apod.).

## Obecně

Většina smluv upravujících či týkajících se předávání osobních údajů mimo EU, resp. EHP, pracovala s tzv. standardními smluvními doložkami schválenými Evropskou komisí jako smluvní nástroj k zajištění náležité ochrany předávaných osobních údajů.

## Co jsou to vlastně standardní smluvní doložky?

V rámci Evropské unie platí volný pohyb osobních údajů. Pokud ale chtějí správci či zpracovatelé osobních údajů z EU předávat osobní údaje do třetích zemí, které EU neuznala jako zemi poskytující odpovídající úroveň ochrany osobních údajů (uznanými jsou např. Japonsko či Velká Británie), musí správce či zpracovatel z EU před předáním osobních údajů do takové země buď (i) uzavřít s příjemcem osobních údajů ve třetí zemi smlouvu obsahující standardní smluvní doložky, (ii) přijmout společně s příjemcem závazná podniková pravidla zajišťující dostatečnou ochranu předávaných osobních údajů, nebo (iii) použít a s příjemcem ve smlouvě zakotvit vlastní smluvní doložky zajišťující dostatečnou ochranu předávaných osobních údajů.

Standardní smluvní doložky jsou jedním z nejpoužívanějších nástrojů pro vytvoření vhodných záruk ochrany osobních údajů pro jejich přenos do třetích zemí mimo EU.

Standardní smluvní doložky představují vzorový text smlouvy o zpracování osobních údajů uzavírané mezi správcem či zpracovatelem osobních údajů (tzv. vývozce údajů) a příjemcem osobních údajů v třetí zemi (tzv. dovozce údajů). Tento text je možné včlenit do jiné smlouvy či do obchodních podmínek nebo jej užít jako text samostatné smlouvy.

## Nové standardní smluvní doložky

V červnu 2021, s platností od 27. června 2021, však Evropská komise v reakci na judikaturu přijala novou verzi standardních smluvních doložek pro předávání osobních údajů z EU s jinou strukturou, která by nyní měla pokrýt přenosy osobních údajů komplexnějším způsobem. Nové standardní smluvní doložky nahrazují ty předchozí z roku 2010.

Nové standardní smluvní doložky nejenže implementují požadavky obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), ale zejména reagují na rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci Schrems II[2], které zpochybnilo spolehlivost původních standardních smluvních doložek a označilo EU-US Privacy Shield za neplatný.

Nové standardní smluvní doložky kombinují obecná ustanovení s modulárním přístupem. To znamená, že se skládají z (i) pevných ustanovení, která nelze změnit, ii) modulů, které mají být do smlouvy přidány či odebrány v závislosti na smluvních stránkách, a iii) nadepsaných ustanovení, která mají smluvní strany doplnit (např. kategorie předávaných osobních údajů).

---

[1] Software jako služba, (anglicky) Software as a Service.

[2] Rozsudek Soudního dvora EU ve věci C-311/18

Zatímco původní standardní smluvní doložky rozeznávaly pouze dva typy předávání osobních údajů (správce-zpracovatel a správce-správce), nové standardní smluvní doložky přináší větší flexibilitu a poskytují čtyři moduly pro čtyři typy potenciálních přenosů dat: (i) správce-správce, (ii) správce-zpracovatel, (iii) zpracovatel-zpracovatel a (iv) zpracovatel-správce.

Dále nové standardní smluvní doložky přináší nové instituty a ujednání, jako jsou tzv. dokovací doložky, informační povinnost příjemce osobních údajů vůči osobě předávající osobní údaje, povinnosti při zabezpečení nebo kontrolách či možnost volby rozhodného práva kteréhokoliv z členských států EU.

### Co je nyní třeba udělat?

Všechny nové smlouvy uzavřené od 27. září 2021, které zahrnují předávání osobních údajů, budou muset obsahovat nové standardní smluvní doložky.

Pokud jde o historické smlouvy uzavřené před 27. září 2021, které zahrnují předávání osobních údajů, tyto budou muset ujednání o předávání osobních údajů, pokud pracují s původními standardními smluvními doložkami, nahradit do 27. prosince 2022 novým zněním standardních smluvních doložek.

### Závěr

Pro správce a zpracovatele vzniká povinnost prověřit, zda dosavadní smlouvy o zpracování osobních údajů, resp. o jejich předávání, vyhovují požadavkům GDPR a nových standardních smluvních doložek.

Nesplní-li správce či zpracovatel zmíněné povinnosti, stane se veškeré předávání údajů na jejich základě nezákonným, tedy v rozporu s GDPR. Vedle rizika vysokých pokut od dozorových úřadů, a to včetně těch zahraničních, také ponесou odpovědnost za škodu či jinou újmu přímo dotčeným fyzickým osobám.

Autoři: Mgr. Jakub Málek, Kristýna Nguyenová (PEYTON)

*www.epravo.cz, 26. října 2021*

## Jak doručovat pracovněprávní písemnosti

Již více jak rok se uplatňují v praxi podle novely zákoníku práce č. 285/2020 Sb., změny v doručování pracovněprávních písemností. Novela zjednodušila dřívější právní úpravu a přizpůsobila ji současným předpisům v oblasti přepravních služeb. Změny v doručování pracovněprávních písemností nabyly účinnosti 30. července 2020.

### Jen do vlastních rukou

Právní účinky zásadních písemností v pracovněprávní oblasti mohou nastat jen tehdy, jsou-li doručeny adresátovi do vlastních rukou, tedy zaměstnanci nebo zaměstnavateli. Zákoník práce (dále ZP) je uvádí v § 334 odst. 1.

Do vlastních rukou musí být doručeny písemnosti, které významně zasahují do sociální sféry zaměstnance a týkají se vzniku a zániku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se např. o výpověď z pracovního poměru, dohodu o skončení zaměstnání, rozhodnutí o změně pracovní smlouvy, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance apod. Dále jsou to důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový nebo platový výměr. Do vlastních rukou musí být doručeny i záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance (§ 192 odst. 6 ZP).

Tyto písemnosti nesmí převzít manželka zaměstnance. *V projednávané věci (NS 21 Cdo 2426/2000- C 779) soud zjistil, že výpověď zaměstnavatele byla doručena zaměstnancově manželce, která ji svému manželu ještě téhož dne večer předala. Kdyby takové doručení mělo být platné, musel by ZP obsahovat ustanovení, podle něhož nebyl-li adresát zastížen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručí se jiné dospělé osobě bydlící v témže bytě nebo v témže domě. Zmíněný způsob doručení však ZP nepřipouští. Proto není rozhodující, zda a kdy manželka zaměstnance písemnosti manželovi předala. V důsledku toho nemohly nastat účinky zákonem předpokládané.*

Ostatní písemnosti nemusí zaměstnavatel doručovat do vlastních rukou. Přesto ZP vyžaduje k platnosti právního jednání doručení nebo alespoň seznámení s obsahem a účinky jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu. Je to např. dohoda o odpovědnosti (dříve dohoda o hmotné odpovědnosti) a další druhy dohod, jako např. o prohloubení nebo zvýšení kvalifikace apod.