

# Rödl & Partner

NEWSLETTER SLOVENSKO

TVORÍME ZÁKLADY

Vydanie:  
jún 2024

Informácie z oblasti práva, daní a ekonomiky na Slovensku

[www.roedl.com/slovakia](http://www.roedl.com/slovakia)



# Rödl & Partner

NEWSLETTER SLOVENSKO

TVORÍME ZÁKLADY

Vydanie:  
jún 2024

V tomto vydaní si prečítate:

---

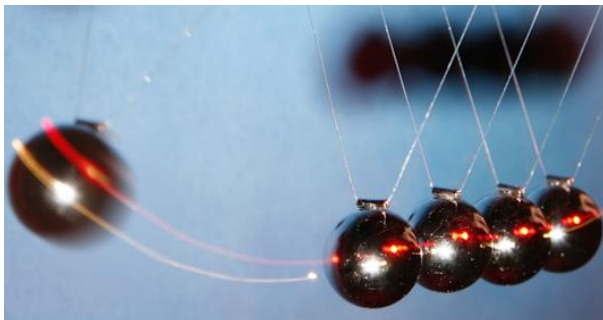
→ Právo

- Nemecký zákon o náležitej starostlivosti v dodávateľských reťazcoch
- Zamestnávateľa, pripravte sa na úplnú transparentnosť v odmeňovaní!

## → Právo

### Nemecký zákon o náležitej starostlivosti v dodávateľských reťazcoch

Od 1. januára 2023 vstúpil do platnosti nemecký zákon „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ – zákon o náležitej starostlivosti v dodávateľských reťazcoch (zákon LkSG), ktorého základné charakteristiky zhrnieme v tomto článku. Nemecko sa tak stalo ďalšou krajinou (napr. Francúzsko, Veľká Británia, Holandsko a pod.), ktorá prijala komplex opatrení v oblasti zodpovednosti za ochranu ľudských práv a životného prostredia v rámci dodávateľských reťazcov. Tento zákon sa však netýka len nemeckých spoločností, ale má širší záber - tým, že môže existovať dosah aj na slovenské spoločnosti, ktoré by boli v pozícii priameho alebo nepriameho dodávateľa.



Na ktorých podnikateľov sa zákon LkSG vzťahuje?

Zákon LkSG sa týka podnikateľov so sídlom či hlavnou správou v Nemecku, ako aj zahraničných pobočiek (organizačných zložiek) umiestnených v Nemecku, pričom zákon sa týkal pre rok 2023 najskôr podnikateľov, ktorí zamestnávajú v Nemecku minimálne 3 000 zamestnancov a od 1.1.2024 sa okruh rozšíril a uplatňuje sa na podnikateľov s minimálne 1 000 zamestnancami. Do tohto počtu sa zahrňujú nielen zamestnanci priamo v Nemecku, ale aj zamestnanci vyslaní do zahraničia.

Dodávateľský reťazec zahŕňa všetky výrobky a služby podnikateľa - zahŕňa všetky stupne v Nemecku a v zahraničí, ktoré sú potrebné na výrobu výrobkov a poskytovanie služieb, od ťažby surovín až po dodávku konečnému zákazníkovi, a patria sem

- činnosti podnikateľa v jeho vlastnej oblasti podnikania,
- činnosti priameho dodávateľa a
- činnosti nepriameho dodávateľa.

Patria sem všetky činnosti súvisiace s výrobou a používaním výrobkov a poskytovaním služieb bez ohľadu na to, či sa vykonávajú v Nemecku alebo v zahraničí. Priamym dodávateľom sa rozumie zmluvná strana zmluvy o dodávke tovaru alebo poskytovaní služieb, ktorého dodávky sú nevyhnutné na výrobu výrobku podnikateľa alebo na poskytovanie a využívanie príslušnej služby. Nepriamym dodávateľom je každý subjekt, ktorý nie je priamym dodávateľom a ktorého dodávky sú nevyhnutné na výrobu výrobku podnikateľa alebo na poskytovanie a využívanie príslušnej služby. Vo vzťahu k nepriamemu dodávateľovi sa uplatňuje užší rozsah povinností (systém umožňujúci podávanie sťažností a prípadne manažment rizík); avšak v prípadoch, keď podnikateľ zneužil usporiadanie vzťahu s priamym dodávateľom alebo uzatvoril transakciu s cieľom obísť požiadavky na náležitú starostlivosť vo vzťahu k priamemu dodávateľovi, sa nepriamy dodávateľ bude považovať za priameho dodávateľa v celom rozsahu.

Aké opatrenia musia povinné osoby dodržať?

Jedná sa o povinnosti preventívnej povahy, monitorovacie povinnosti a povinnosť odstránenia porušenia.

Od podnikov sa vyžaduje, aby vo svojich dodávateľských reťazcoch vykonávali opatrenia a náležitú starostlivosť v oblasti ľudských práv a životného prostredia, a to s cieľom predchádzať rizikám v oblasti ľudských práv alebo životného prostredia alebo ich minimalizovať, alebo ukončiť porušovanie. Tieto opatrenia majú zahŕňať aj systém umožňujúci podávanie sťažností od nepriamych dodávateľov. Podnikatelia sú povinní dbať na dodržiavanie ľudských práv a ochranu životného prostredia v dodávateľských reťazcoch, čo sa konkretizuje predovšetkým v oblasti pracovného práva napr. zákazom detskej práce, zákazom nútených prác, zákazom diskriminácie, dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, udržateľnosť a ekologické postupy výroby a podobne.

Podnikatelia sú povinní zaviesť procesy a opatrenia potrebné na (i) manažment rizík a ich identifikáciu, (ii) ich analýzu, (iii) prevenciu a (iv) nápravu porušení, a to vo svojich vlastných prevádzkach v Nemecku a v zahraničí, ako aj vo

svojich domácich dodávateľských reťazcoch, vrátane medzinárodných dodávateľov.

V oblasti prevencie musí podnikateľ zakotviť vhodné preventívne opatrenia voči priamemu dodávateľovi, najmä:

- zohľadnenie ľudských práv a environmentálnych očakávaní pri výbere priameho dodávateľa,
- zmluvné ubezpečenie od priameho dodávateľa, že bude plniť očakávania v oblasti ľudských práv a životného prostredia, ktoré požaduje vedenie podnikateľa, a bude ich vhodne riešiť v rámci dodávateľského reťazca,
- realizácia školení a vzdelávania na presadzovanie zmluvných ubezpečení priameho dodávateľa.

Analýzu rizík musí podnikateľ vykonávať raz ročne, ako aj ad hoc, ak podnikateľ musí očakávať v dodávateľskom reťazci výraznú zmenu alebo výrazné rozšírenie rizikových situácií, napríklad v dôsledku zavedenia nových výrobkov, projektov alebo novej oblasti podnikania.

Ak podnikateľ zistí, že v oblasti jeho podnikania alebo u priameho dodávateľa došlo k porušeniu alebo hrozí porušenie povinností v oblasti ľudských práv alebo životného prostredia, musí bezodkladne prijať primerané nápravné opatrenia, najmä smerujúce k ukončeniu porušenia. V určitých prípadoch môže nastať aj situácia, kedy podnikateľ bude musieť ukončiť obchodný vzťah a to len vtedy, ak

- porušenie chráneného práva alebo environmentálnej povinnosti sa považuje za veľmi závažné,
- vykonanie opatrení stanovených v návrhu postupu nevedie k náprave situácie po uplynutí času uvedeného v návrhu postupu,
- podnikateľ nemá k dispozícii iné menej prísne prostriedky a zvyšovanie jeho ovplyvňovania sa nebude javiť dostatočujúce.

Splnenie povinností stanovených zákonom LkSG musí byť u podnikateľa priebežne dokumentované. Dokumentácia sa musí uchovávať najmenej sedem rokov od jej vytvorenia. Podnikateľ musí vypracovať výročnú správu o plnení povinností náležitej starostlivosti za

predchádzajúci finančný rok a bezplatne ju zverejniť na internetovej stránke najneskôr do štyroch mesiacov po skončení finančného roka na obdobie siedmich rokov. Tieto správy sa elektronicky doručujú aj príslušnému orgánu.

## Aké sú sankcie?

---

V prípade porušenia povinností definovaných v zákone LkSG, môže príslušný orgán uložiť podnikateľovi (organizačnej zložke) pokuty odstupňované podľa druhu porušenej povinnosti v rozsahu do 100 000,- EUR, do 400 000,- EUR až v rozsahu do 800 000,- EUR; v určitom prípade je u podnikateľa s priemerným ročným obrátom nad 400 miliónov EUR možná pokuta vo výške do 2% obrátu a prípadne môže dôjsť za určitých podmienok k zákazu účasti vo verejných obstarávaní v Nemecku. Zákon však priamo vylučuje, aby v prípade porušenia v ňom stanovených povinností bolo možné uplatnenie občianskoprávnej zodpovednosti. Ak by zodpovednosť podľa občianskoprávných predpisov vyplývala z iného právneho dôvodu, uplatnenie takýchto nárokov vylúčené nie je.

Na záver by sme chceli uviesť, že dňa 24.4.2024 bola Európskym parlamentom schválená Smernica EÚ o dodávateľských reťazcoch, ktorá má byť implementovaná do právnych poriadkov členských štátov do roku 2026 a ktorá obsahuje komplexnejšiu úpravu ako nemecký zákon LkSG.

## Kontakty pre ďalšie informácie

---



Silvia Podlipná  
Associate Partner  
Advokátka (SK)  
T +421 2 5720 0400  
[silvia.podlipna@roedl.com](mailto:silvia.podlipna@roedl.com)

→ Právo

---

## Zamestnávateľa, pripravte sa na úplnú transparentnosť v odmeňovaní!

Ženy v EÚ zarábajú v priemere o 13 % menej ako ich mužskí kolegovia. Tento rozdiel v odmeňovaní žien a mužov za posledné desaťročie zväčša stagnuje. A

to aj napriek tomu, že zákaz diskriminácie na základe pohlavia (pokiaľ ide o všetky aspekty a podmienky odmeňovania) je stanovený v článku 4

smernice 2006/54/ES a zásada rovnakého odmeňovania je zakotvená v článku 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. V ňom sa od členských štátov vyžaduje, aby zabezpečili "uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre pracovníkov a pracovníčky za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty".

Rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty pre mužov a ženy náš Zákonník práce už síce zakotvuje v § 119a, no Smernica (EÚ) 2023/970 o posilnení zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty pre mužov a ženy prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania, ktorú schválil Európsky parlament minulý rok, ide o niekoľko krokov ďalej.



Smernica presahuje rámec púheho monitorovania rovnakého odmeňovania a obsahuje rad záväzných opatrení. Do troch rokov od jej prijatia má byť transponovaná do vnútroštátnych právnych predpisov. Ostávajú teda už iba 2 roky. Veľkú výhodu budú mať preto tie spoločnosti, ktoré sa aktívne pripravujú na bezproblémový prechod a začnú sa touto témou zaoberať už dnes.

Opatrenia sa dotknú tak zamestnávateľov vo verejnom ako aj v súkromnom sektore ako aj všetkých zamestnancov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer vymedzený zákonom, kolektívnou zmluvou a/alebo praxou.

## Čo je cieľom smernice?

Cieľom smernice je zaviesť záväzné opatrenia ako aj sankcie v oblasti transparentného a rovnakého odmeňovania.

Tieto opatrenia musia okrem iného podporovať dodržiavanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi mužmi a ženami. Slovenský Zákonník práce za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty považuje prácu rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní

rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

Posudzovanie porovnateľnej práce má byť založené na rôznych kritériách vrátane mäkkých zručností (ako napríklad príjemné vystupovanie, empatická komunikácia či trpezlivý prístup), úsilia, zodpovednosti a pracovných podmienok a ďalších kritérií, ktoré sú relevantné pre konkrétnu prácu alebo pozíciu. Kritériá sa musia uplatňovať objektívnym spôsobom, ktorý je neutrálny z hľadiska pohlavia a vylučuje akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia.

Opatrenia zavedené na základe smernice budú musieť zakazovať akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu v odmeňovaní na základe pohlavia.

## Čo to znamená v praxi?

Všetky zúčastnené strany budú mať svoje povinnosti a svoju úlohu v dôsledku transpozície novej smernice.

Členské štáty Európskej únie (EÚ) zabezpečia, aby zamestnávateľia mali mzdové štruktúry, ktoré vylučujú akúkoľvek diskrimináciu v odmeňovaní na základe pohlavia. Zabezpečia dostupnosť analytických nástrojov alebo metodík na posúdenie a porovnanie hodnoty rôznych pracovných miest na úrovni zamestnávateľa. Poskytnú technickú pomoc a odbornú prípravu s cieľom pomôcť zamestnávateľom s menej ako 250 zamestnancami splniť požiadavky smernice.

Členské štáty budú musieť prijať opravné prostriedky a prostriedky na presadzovanie. Budú musieť zabezpečiť, aby zamestnanci mali právo obrátiť sa na súd, aby si vymohli svoje práva na rovnakú mzdu, ak sa nepodarí dosiahnuť zmier. Aktuálne už má v slovenskom právnom poriadku pevný základ antidiskriminačný zákon, na základe ktorého je možné podávať tzv. antidiskriminačné žaloby.

Štáty budú musieť takisto zabezpečiť, aby združenia, organizácie, orgány pre rovnosť, zástupcovia pracovníkov a iné osoby, ktoré majú oprávnený záujem na zabezpečení rovnosti medzi mužmi a ženami, sa mohli zapojiť do správnych alebo súdnych konaní, a teda aby mali primerané zdroje na účinný výkon ich funkcií v súvislosti s dodržiavaním práva na rovnaké odmeňovanie. Na Slovensku bude hlavnou inštitúciou v oblasti rovnosti Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Okrem toho návrh posilňuje existujúce minimálne normy týkajúce sa sankcií v prípade porušenia. Členské štáty budú musieť stanoviť konkrétne sankcie, ktoré by mali byť účinné,

primerané a odrádzajúce. Sankcie musia zahŕňať aj pokuty. Náhrada nesmie byť obmedzená stanovením hornej hranice.

Členské štáty musia ďalej zabezpečiť dôsledné a koordinované monitorovanie a podporu pri uplatňovaní zásady rovnakého odmeňovania. Od 31. januára 2028 budú musieť štáty každoročne poskytovať Eurostatu vnútroštátne údaje na výpočet rozdielov v odmeňovaní žien a mužov.

Zamestnávateľia musia ľahko sprístupniť svojim pracovníkom kritériá, ktoré sa používajú na určenie mzdy, úrovne mzdy a postupu v odmeňovaní pracovníkov, pričom tieto kritériá musia byť objektívne a rodovo neutrálne.

Zamestnávateľia budú musieť ďalej každoročne informovať všetkých svojich zamestnancov o ich práve vyžiadať si a písomne získať informácie o svojej individuálnej mzde a priemernej úrovni mzdy rozdelenej podľa pohlavia pre kolegov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Zamestnávateľia s najmenej 100 zamestnancami budú mať povinnosť podávať správy – budú povinní poskytovať a zverejňovať informácie o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov a podiel zamestnancov a zamestnankýň, ktorí dostávajú doplnkové alebo pohyblivé zložky (táto požiadavka sa postupne zavedie od 7. júna 2027 pre zamestnávateľov s viac ako 100 zamestnancami v závislosti od veľkosti podniku). Tí, u ktorých je rozdiel v odmeňovaní žien a mužov najmenej 5 %, ktorý nemožno odôvodniť objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami a ktorý nebude odstránený do 6 mesiacov, budú povinní vykonať hodnotenie odmeňovania v spolupráci so zástupcami zamestnancov - identifikovať, vykonať nápravu a zabezpečiť prevenciu diskriminačných rozdielov v odmeňovaní.

Ak sa proti zamestnávateľom bude viesť konanie, budú oni znášať dôkazné bremeno. Zamestnávateľia budú musieť preukázať, že nedošlo k diskriminácii a poskytnúť všetky relevantné dôkazy. Premlčacia lehota na podanie žaloby o rovnaké odmeňovanie nebude môcť byť kratšia ako 3 roky.

Budúci zamestnávateľia budú musieť zabezpečiť, aby oznámenia o voľných pracovných miestach a názvy pracovných miest boli rodovo neutrálne a aby postupy prijímania zamestnancov neboli diskriminačné. Budú povinní pred pohovorom poskytnúť uchádzačom o zamestnanie informácie o počiatkovej mzde na pracovnej pozícii alebo jej rozsahu a prípadne o podrobnostiach o ustanoveniach kolektívnej zmluvy, ktoré zamestnávateľ uplatňuje v súvislosti s danou pozíciou. Zamestnávateľia budú musieť zverejniť platové rozpätia a budú mať zakázané pýtať sa na platovú históriu uchádzača.

Zamestnanci budú mať právo požadovať (priamo alebo prostredníctvom svojich zástupcov zamestnancov alebo národného orgánu pre rovnosť) informácie o svojej individuálnej úrovni odmeňovania a priemernej úrovni odmeňovania, rozdelenej podľa pohlavia, pre kategórie zamestnancov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu ako oni alebo prácu rovnakej hodnoty ako oni.

Zamestnanci nebudú mať prekážky v poskytovaní informácií o svojej mzde na účely presadzovania zásady rovnakého odmeňovania.

Zamestnanci, ktorých práva budú porušené, budú môcť požadovať plnú náhradu vrátane náhrady mzdy, súvisiacich prémie alebo vecných platieb, náhrady za stratu príležitostí, náhrady nemajetkovej ujmy, náhrady škody a úroku z omeškania.

Všetky hospodárske subjekty pri plnení verejných zákaziek alebo koncesii (vrátane subdodávateľského reťazca) budú musieť dodržiavať povinnosti týkajúce sa zásady rovnakého odmeňovania.

## Čo môžete urobiť už dnes?

Hoci do transpozície smernice ostávajú ešte 2 roky, v tomto prípade budú mať výhodu pripravení.

V prvom kroku by bolo potrebné preskúmať vašu štruktúru pracovných miest a štruktúru odmeňovania. Aktuálna a presná štruktúra pracovných miest vytvára základ pre spravodlivý a transparentný systém odmeňovania. Jednoduché zaradenie pracovných pozícií do hierarchie na základe platových úrovní, podriadenosti alebo správy o porovnávaní plátov nestačí. Musíte používať prístup, ktorý prináša jasné pochopenie a identifikáciu rovnakej práce v celej šírke podniku.

V druhom kroku vám odporúčame vykonať dôkladnú analýzu rovnosti odmeňovania s cieľom identifikovať prípadné rozdiely v odmeňovaní žien a mužov pre rovnaké kategórie práce a v prípade, ak sú rozdiely v odmeňovaní vyššie ako 5 %, prijať nápravné opatrenia. Začnite už teraz používať rodovo neutrálne nástroje a kritériá na porovnávanie úrovni odmeňovania vrátane rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest.

Preskúmajte svoje interné smernice a zásady týkajúce sa diverzity, rovnosti a inklúzie (DEI) s tým, aby sa zabezpečilo, že sú nestranné a spravodlivé. Zlepšenie týchto politik môže podporiť kultúru spravodlivosti a rovnosti, čo pomôže prilákať a udržať si špičkové talenty. Pripravte sa, že všetky interné dokumenty ohľadom rozhodovania o odmeňovaní zamestnancov,

vrátane prípadných usmernení na pomoc pri rozhodovaní vedúcich pracovníkov, budú musieť byť v budúcnosti k dispozícii aj zamestnancom. Možno ich budete chcieť dovedy upraviť.

Informujte manažérov a personálnych pracovníkov o smernici a o zavedených politikách DEI prostredníctvom školení na zabezpečenie uplatňovania týchto noriem.

Ak sa chystáte odôvodňovať akékoľvek rozdiely v odmeňovaní objektívnymi kritériami, ako je napríklad pracovný výkon alebo trhové prémie, teraz je vhodný čas na preskúmanie existujúceho procesu riadenia výkonnosti, aby ste sa uistili, že je spoľahlivý, so zdokumentovaným súborom výsledkov a konzistentný v rámci celého podniku ešte predtým, ako sa začne uplatňovať. Taktiež si zvážte, či máte dostatočnú dôveru vo svoje údaje o trhových premiách a či sú tieto aktuálne.

## Odkedy sa pravidlá uplatňujú?

Smernica musí byť transponovaná do vnútroštátneho práva do 7. júna 2026. Od tohto dátumu by sa mali uplatňovať aj vyššie uvedené pravidlá. Členské štáty však môžu uplatňovať priaznivejšie podmienky pre zamestnancov, ako sú podmienky uvedené v smernici, a to aj ihneď.

## Záverom

Nielen v EÚ, ale aj na celom svete sa organizácie snažia o rovnosť v odmeňovaní. Berú do úvahy rastúci tlak zo strany vlád, aktivistických investorov a zamestnancov a uvedomujú si výhody z hľadiska prilákania a udržania najlepších talentov, ktoré potrebujú na dosiahnutie svojich

obchodných cieľov. Ponuka rovnakej mzdy za rovnakú prácu je horúcou témou, a podľa mnohých „je to správna vec a už dávno mala byť vykonaná“.

Má to však aj svoje úskalía. Zamestnávateľia budú musieť vyčleniť rozpočty a aj tímy ľudských zdrojov na zosúladenie sa s novými pravidlami. Nebude tiež jednoduché zabezpečiť úplnú objektívnosť odmeňovania, keďže každý zamestnanec prichádza s inou pracovnou históriou, iným výkonom, inými zručnosťami a schopnosťami atď. V neposlednom rade maximálna transparentnosť kritérií odmeňovania môže spôsobiť aj iné problémy. Existujúci zamestnanci označili zverejňovanie platových rozpätí v pracovných inzerátoch za najväčší zdroj nespokojnosti, keďže videli, že úlohy, ktoré považovali za podobné svojim, boli inzerované s vyššími platovými úrovňami. Mali pocit, akoby boli potrestaní za svoju lojalitu. Riešenie tohto problému bude náročné v prostredí vysokej inflácie, keď platy uchádzačov stúpajú, ale interné rozpočty na každoročné zvyšovanie miezd s nimi len ťažko držia krok.

## Kontakty pre ďalšie informácie



JUDr. Silvia Nipčová, LL.M.  
Associate Partner  
Advokátka (SK)  
T +421 2 5720 0400  
[silvia.nipcova@roedl.com](mailto:silvia.nipcova@roedl.com)

## Tiráž

Vydávateľ:  
Rödl & Partner  
Landererova 12  
811 09 Bratislava  
T +421 2 5720 0400  
[www.roedl.com/slovakia](http://www.roedl.com/slovakia)

Zodpovedný za obsah:  
Angelika Gál  
[angelika.gal@roedl.com](mailto:angelika.gal@roedl.com)

Layout/rozvrhnutie:  
Angelika Gál  
[angelika.gal@roedl.com](mailto:angelika.gal@roedl.com)

Tento Newsletter je nezáväzný a slúži na všeobecné informačné účely. Nejedná sa o právne, daňové ani obchodné poradenstvo, ani nemôže nahradiť individuálne poradenstvo. Pri vytváraní Newsletter-u a informácií, ktoré obsahuje, sa Rödl & Partner vždy snaží dbať na maximálnu možnú starostlivosť, avšak Rödl & Partner nenesie zodpovednosť za správnosť, aktuálnosť a úplnosť informácií. Obsiahnuté informácie nesúvisia s konkrétnou situáciou jednotlivca alebo právnickej osoby, preto je v konkrétnych prípadoch potrebné využiť odborné poradenstvo. Spoločnosť Rödl & Partner nepreberá zodpovednosť za rozhodnutia čitateľa na základe tohto Newsletter-u. Obráťte sa na našich zamestnancov, radi Vám pomôžu.

Celý obsah Newsletter-u a odborné informácie sú duševným vlastníctvom spoločnosti Rödl & Partner a sú chránené autorskými právami. Používatelia si môžu tlačiť, kopírovať alebo rozmnožovať obsah Newsletter-u len pre svoje vlastné potreby. Akékoľvek zmeny, duplikáty, distribúcia alebo verejná reprodukcia obsahu alebo jeho častí, bez ohľadu na to, či sú online alebo offline, si vyžadujú predchádzajúci písomný súhlas spoločnosti Rödl & Partner.