

## Výhody a nevýhody rozhodčí doložky v podnikatelských smlouvách

Velmi často se setkáváme s požadavkem klientů inkorporovat do smluv tzv. rozhodčí doložku. Jaké důsledky s sebou takové rozhodnutí nese?

Nespornou předností řízení před rozhodcem oproti běžnému soudnímu řízení je jeho **rychlost a ekonomičnost**. Tyto faktory jsou ovlivněny zejména jednoinstančností a neformálností řízení. Konečný rozhodčí nález může být rozhodčím soud schopen vydat i během 2-3 měsíční doby od podání žaloby. Další výhodou, výhodnou zejména pro zahraniční subjekty, je **možnost zvolení si jazyka jednání**, přičemž subjekty mají na výběr vést řízení vedle češtiny i v angličtině, němčině, francouzštině a ruštině, zatímco jednacím jazykem v soudním řízení je výhradně čeština.

Paradoxně se může jednoinstančnost řízení stát i nevýhodou, neboť nález vydaný Rozhodčím soudem či

rozhodcem ad hoc je **nepřezkoumatelný**, pouze za určitých podmínek je přípustný návrh soudu na zrušení rozhodčího nálezu. Na rozdíl od soudů rozhodci **nemohou dále vynucovat procesní povinnosti od třetích osob**, nemohou tak například vyslyšet znalce či svědky, pokud ti se dobrovolně nedostaví a dále může být nevýhodou rozhodčího řízení nejednotná rozhodovací praxe rozhodců.

Závěrem je možno říci, že při výběru vhodného způsobu řešení sporů z podnikatelské smlouvy je nutné zvážit možné výhody a nevýhody pro daný případ s ohledem k povaze věci a povaze stran. V mnoha oblastech může být rozhodčí smlouva jako způsob řešení sporů ze smlouvy prospěšná, nicméně je třeba zvážit i nevýhody, jež v některých případech mohou převážit a způsobit tak výrazné zvýšení nákladů oběma stranám sporu.

- VS

## Novinky v kanceláři

...

Po pečlivých přípravách naše kancelář spustila tento měsíc projekt na podporu podnikatelů ze zahraničí, kteří mají zájem zahájit anebo dále rozvíjet svoje aktivity na území České republiky. Ve spolupráci s daňovými poradci a marketéry nabízíme kompletní servis pro německy hovořící subjekty, kterým rádi poradíme a pomůžeme jim k jejich podnikatelskému úspěchu. Pokud Vás projekt zaujal, více se dozvíte na webové stránce:

[www.firmaintschechien.cz](http://www.firmaintschechien.cz).

...

Minulý měsíc jsme Vás informovali o spolupráci s Masarykovou univerzitou v Brně při pořádání německé obdoby soutěže Moot court. Všechna podání měla velice vysokou úroveň, děkujeme všem zúčastněným! Fotografie najdete již brzy na našich webových stránkách.

## **Jak správně rozlišit výpovědní důvody § 52 písm. f) a g) ZPr?**

Při dání výpovědi zaměstnanci je mnohdy obtížné právně kvalifikovat, o jaký výpovědní důvod se jedná. Tak je tomu například při rozlišování výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) nebo o § 52 písm. g) zákoníku práce.

Ustanovení § 52 písm. f) umožňuje dát zaměstnanci výpověď za předpokladu, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady nebo požadavky pro řádný výkon sjednané práce, což vede k neuspokojivým pracovním výsledkům. Před výpovědí musí zaměstnavatel zaměstnance písemně vyzvat, aby neuspokojivé pracovní výsledky napravil. Podle § 52 písm. g) je důvod k výpovědi dán tehdy, pokud zaměstnanec poruší povinnosti, které se vztahují k vykonávané práci. Zde je rovněž nutné písemně

upozornění na možnost výpovědi, ale pouze u méně závažných porušení.

Hlavním rozdílem v těchto dvou výpovědních důvodech je zavinění zaměstnance. Pro výpovědní důvod dle písm. f) je charakteristické, že nedostatek pracovních předpokladů může pramenit z okolností nezávislých na vůli zaměstnance, který se nemusí dopustit žádného porušení pravidel. Nedostatek předpokladů nebo požadavků je přitom pevně svázán s neschopností konat sjednaný druh práce. Může se například jednat o nedostatek kvalifikačních předpokladů. Důležité je rovněž podotknout, že v případě, kdy má zaměstnanec sjednáno více druhů práce, tak pro naplnění výpovědního důvodu dle písm. f) je nutné,

aby ztratil schopnost vykonávat všechny sjednané druhy práce.

Pro výpovědní důvod dle písm. g) je naopak typické, že se jedná o zaviněné jednání zaměstnance, a to jak v podobě úmyslného jednání, tak v podobě nedbalosti, a to i nevědomé. Pokud by se jednalo o nezaviněné jednání, tak by bylo možné dát zaměstnanci výpověď dle písm. f). Zaměstnanec tedy poruší povinnosti, které jsou stanoveny pracovním řádem, vnitřním předpisem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného zaměstnance. Příkladem lze uvést déletrvající neomluvené zameškání práce nebo úmyslné jednání zaměstnance proti majetku zaměstnavatele.

## Novela zákona o silniční dopravě – změny v odpovědnosti dopravce.

Od 1. 1. 2019 vstoupí v účinnost zákon č. 304/2017 Sb., kterým dojde ke změně zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, čímž bude Úmluva o přepravní smlouvě v mezinárodní silniční nákladní dopravě (CMR) platit také pro vnitrostátní silniční nákladní přepravu. Dojde totiž ke změně ustanovení § 9a, který bude nově znít následovně: *Ustanovení o uzavření a provádění přepravní smlouvy, odpovědnosti dopravce, reklamaci a žalobě a o přepravě prováděné postupně několika dopravci obsažená v Úmluvě o přepravní smlouvě v mezinárodní silniční nákladní dopravě (CMR) se použijí obdobně ve vnitrostátní silniční nákladní dopravě na smlouvou o přepravě věci, práva a povinnosti při přepravě věci, k jejímuž provedení se spojilo několik dopravců.*

Mezi hlavní změny, které se dotknou smluv v silniční nákladní přepravě, spadá **odpovědnost dopravce za náhradu škody. Podle CMR dopravce v případě ztráty nebo poškození zásilky odpovídá pouze za přímé škody na zásilce, přičemž se hradí skutečná výše škody omezená hmotnostním limitem, který činí 8,33 SDR za kilogram hrubé váhy.** Pokud tedy skutečná hodnota zásilky přesáhne onen hmotnostní limit, tak dopravce bude hradit škodu jen do výše tohoto limitu. Uvedené pravidlo se však neuplatní za předpokladu, že škoda byla způsobena úmyslně nebo z hrubé nedbalosti. K jakému časovému okamžiku pak stanovit hodnotu zásilky?

Podle čl. 23 CMR se hodnota zásilky určí v místě a čase jejího převzetí k přepravě.

**Citelná změna nastává rovněž u promlčecí lhůty, která bude nově jednorozhodná, s tím rozdílem, že v případě hrubé nedbalosti nebo úmyslu je promlčecí lhůta tři roky.** Počátek běhu promlčecí lhůty se u každého nároku posuzuje individuálně. Např. při ztrátě zásilky počíná promlčecí lhůta běžet dnem vydání zásilky.

Na závěr je nutno poznamenat, že tato nová právní úprava se bude dotýkat přepravních smluv, uzavřených po 1. 1. 2019.

-JK-

**Krásné podzimní dny Vám přeje tým Tschöpl & Partner !**