

Domněnka doručení zásilek ve vztazích mezi podnikateli

Dnes již neplatný občanský zákoník ani současná právní úprava výslovně neumožňují smluvně si sjednat domněnku doručení zásilek mezi podnikateli. Jedná se však o jednání v praxi používané, proto se zde zastavíme u otázky jeho platnosti.

Domněnka doručení posiluje postavení odesílatele, který by v případě sporu pouze dokazoval, že zásilku odeslal. Prokázat nedoručení zásilky by spočívalo na adresátovi, čímž jediné by domněnku doručení vyvrátil. Soudní praxe před přijetím nového občanského zákoníku jakékoliv jednání zakládající domněnku nad rámec zákonné úpravy považovala za neplatné. Současná právní úprava však spočívá na zásadě, dle níž se má na právní jednání hledět spíše jako na platné, než na neplatné. Argumentem ve prospěch platnosti domněnky doručení je i posílení svobodné vůle stran. Smluvní strany by však ke sjednání domněnky doručení měly přistoupit, jen pokud si jsou jisté poctivou komunikací svého smluvního partnera. Dále upozorňujeme, že ji nelze sjednat v případě spotřebitelských smluv.

Omezení práv společníka společnosti s ručením omezeným

I ve vzájemných smluvních vztazích společníků společnosti s ručením omezeným se projevuje do určité míry princip smluvní volnosti. Společenská smlouva může upravit rozdílně od zákona obsah podílů společníků, tj. jednotlivá práva a povinnosti, která se k nim vážou.

Zatímco práva účastnit se valné hromady nemůže být společník zbaven nikdy, právo hlasovat na

valné hromadě může být za určitých okolností omezeno či odejmuto. Výjimkou je rozhodování o změně společenské smlouvy, která bezprostředně zasahuje do práv a povinností společníka, v takovém případě se společník hlasování vždy účastní. Stejně tomu bude v případě, kdy jsou všichni společníci disponující hlasovacím právem z důvodu konfliktu zájmů z hlasování vyloučeni. Dále může společenská smlouva i omezit právo společníka na podíl na zisku, a to např. odložením výplaty zisku či vyloučením podílu na zisku u určitého druhu podílu.

Zákon sice tyto konkrétní způsoby omezení výslovně neupravuje, avšak smluvní autonomie subjektů takové omezení obsahu podílu společníka nevylučuje. Vždy však musí být respektovány obecné principy práva společností, základní charakteristiky společnosti s ručením neomezeným a smluvní ujednání nesmí odporovat dobrým mravům.

K výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Obecně platí, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen ze zákonných důvodů. Jsou jimi i výpověď z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce a výpověď z důvodu porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jejichž důvody bývají v praxi často zaměňovány.

Je-li výpovědním důvodem porušení pracovní povinnosti, musí být takové porušení zaměstnancem vždy zaviněné. Není-li byt jen nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže zaměstnavatel pro tento důvod udělit výpověď. Dodržování pracovních povinností



spočívá v plnění povinností uložených právními předpisy (zejm. Zákoník práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance.

Naopak výpověď pro nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno). Postačuje objektivní zjištění, že zaměstnanec tyto požadavky nesplňuje, aniž by bylo významné, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance. Je tedy zcela nepodstatné, zda nesplňování požadavků zaměstnancem je důsledkem jeho neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod.

Advokátní kancelář BERNARD LEGAL si váží důvěry všech svých klientů a obchodních partnerů a srdečně jim přeje úspěšný rok 2016.

BERNARD LEGAL, s.r.o.,
advokátní kancelář
Ehlenův dům
28. října 767/12
CZ 110 00 Praha 1
Tel. +420 270 005 211
Fax +420 222 711 063
e-mail: office@bernard-legal.cz