

MEMORANDUM

PODNIKÁNÍ V NOUZOVÉM STAVU

1. ČÁST



27. března 2020

PRÁVNÍ PORADENSTVÍ

Legal Partners, advokátní kancelář s.r.o.

"Dbáme na precizní právní poradenství a přesný právní úsudek. Dbáme na to, aby klient vždy věděl, co přesně doporučujeme. Dbáme na to, abychom klientům přinášeli mimořádnou hodnotu."

*Právo nás baví.
A na výsledcích je to znát.*



JUDr. Libor Vašíček
advokát & vedoucí partner

REFERENCE



Vojenský technický ústav, s.p.
Státní podnik s historií sahající až do roku 1922. Zakladatelem je Ministerstvo obrany ČR



Ministerstvo zemědělství ČR
Ústřední orgán státní správy pro zemědělství, vodní hospodářství, potravinářství a pro správu lesů



OZM Research s.r.o.
Světová špička v oblasti výzkumu a vývoje výbušnin a speciálních měřících zařízení



LANIK s.r.o.
Úspěšný rodinný holding s výrobními podniky a dceřinými firmami v ČR a ve světě



JABLOTRON ALARMS a.s.
Jedna z nejúspěšnějších českých firem s vlastním vývojem i výrobou a tradicí od roku 1990



Asociace muzeí a galerií České republiky, z.s.
Asociace sdružuje téměř 500 českých muzeí a galerií z celé ČR



Gatema a.s.
Holding s velmi širokým záběrem a mnoha divizemi. Mimo jiné největší český výrobce plošných spojů



Colognia press, a.s.
Jedna z nejinnovativnějších tiskáren v Evropě. Společnost oceněná v soutěži Firma roku

SPECIALIZACE

občanské právo
obchodní právo
fúze a akvizice (M&A)
pracovní právo
smluvní právo
nemovitostní právo
soutěžní právo
vymáhání pohledávek
evropské právo
mezinárodní právo
IP, ICT, GDPR
veřejné zakázky
soudní spory
arbitráže

Autoři	JUDr. Libor Vašíček	AK Legal Partners
	libor.vasicek@legalpartners.cz	
	Mgr. Roman Macháček	AK Legal Partners
	roman.machacek@legalpartners.cz	
Adresát	klienti & podnikatelská veřejnost	

MEMO: PODNIKÁNÍ V NOUZOVÉM STAVU [1]

Vážené dámy a pánové,

níže Vám předkládáme přehled odpovědí na nejčastější dotazy v souvislosti s nouzovým stavem vyhlášeným pro celé území České republiky. Na rozdíl od médií se na nouzový stav nedíváme nyní pohledem běžného občana, ale pohledem našich **typických klientů - podnikatelů**. Ti jsou aktuální situací taktéž přímo ohroženi, a to nikoliv sice zdravotně, často však existenčně. Toto memorandum si neklade za cíl podat úplnou a vyčerpávající odpověď na celou škálu problémů, kterou v těchto dnech v rámci Vašich podniků musíte řešit. Nelze postihnout celý právní řád ve zkratce na několika stránkách memoranda. Snažíme se zde však alespoň o zpřehlednění celé problematiky.

Jsme si vědomi toho, že aktuálně řešíte (pokud tedy ne přímo zdravotní stav Váš nebo Vašich blízkých) **zejména důsledky spjaté s uzavřením Vašich provozoven (sekce 1), se zaměstnanci (sekce 2) a s obchodními partnery (sekce 3).**

Další aktualizované zdroje naleznete na stránkách naší advokátní kanceláře

▶ www.LegalPartners.cz/podnikani-v-nouzovem-stavu ◀

V případě problémů s plněním závazků je dle našich zkušeností vždy zásadní *komunikovat* s Vašimi obchodními partnery. Opatřeními přijatými v rámci vyhlášeného nouzového stavu je zasažena drtivá většina firem. Pokud Vaše podniky nejsou momentálně schopny plnit smluvní závazky nebo Vám hrozí vysoké smluvní sankce, doporučujeme se obrátit na druhou stranu a vzniklou situaci s ní projednat. V ideálním případě byste měli být schopni docílit úpravy smluvních podmínek či odpuštění sankcí. Většina férových podnikatelů upřednostní vždy raději dlouhodobou spolupráci do budoucna před vymáháním likvidačních smluvních pokut či náhrady škody. V každém případě byste měli trvat, aby jakákoliv taková dohoda o změně podmínek či prominutí sankcí byla potvrzena v písemné formě, a nebyla-li uzavřena písemná smlouva, alespoň ve formě výměny emailových zpráv (a to z emailových adres, z nichž probíhala dosavadní obchodní komunikace).

1. UZAVŘENÍ PROVOZOVNY

1.1. [NÁJEM] Bylo nám nařízeno uzavření provozovny, musíme za dobu uzavření provozovny hradit nájem?

- 1.1.1. Nepamatuje-li na tento případ Vaše nájemní smlouva, tak přijatá krizová opatření nebudou dopadat na Vaši povinnost dále hradit nájem, i když nejste schopni v předmětu nájmu provozovat podnikatelskou činnost. Nicméně, doporučujeme co nejdříve kontaktovat pronajímatele a pokusit se s ním domluvit na snížení nájmu po dobu trvání krizových opatření.
- 1.1.2. Neukončíte-li v důsledku krizových opatření úplně činnost anebo neumožňuje-li Vám nájemní smlouva podat výpověď z nájmu bez uvedené důvodu, nebudou krizová opatření ve většině případů ani důvodem, který by Vás sám o sobě opravňoval jednostranně ukončit nájemní smlouvu

1.2. [MZDY] Bylo nám nařízeno uzavření provozovny, musíme za dobu uzavření provozovny hradit mzdy?

- 1.2.1. Nemohou-li zaměstnanci konat práci z důvodu uzavření provozovny (a není možné ani jejich převedení na jinou práci či dohodu na práci z domova), náleží obvykle zaměstnancům náhrada mzdy odpovídající 100% jejich průměrného výdělku. V podrobnostech odkazujeme na sekci 2.1 níže.
- 1.2.2. Stát navíc chystá program Antivirus, na základě kterého by měl zaměstnavatelům přispívat na mzdy. Více informací zde: <https://www.mpsv.cz/antivirus>

1.3. [STÁTNÍ ÚLEVY] Poskytuje stát úlevy podnikatelům, kterým nařídil uzavřít provozovnu?

- 1.3.1. Ano, lze ovšem velmi diplomaticky řečeno polemizovat, zda jsou tyto úlevy dostatečné či vhodně formulované.
- 1.3.2. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje program Antivirus, který by měl být obdobou německého kurzarbeit. Účelem tohoto programu bude kompenzovat alespoň zčásti zaměstnavatelům, kteří jsou zasaženi opatřeními přijatými v boji proti koronaviru, náklady na mzdy. Doposud ovšem nebyly zveřejněny detaily a zejména úplně podmínky za jakých budou kompenzace poskytnuty. Doporučujeme proto nadále sledovat stránky Ministerstva práce a sociálních věcí.
- 1.3.3. Mnoho podnikatelů kvůli drastickému poklesu tržeb od března 2020 trápí daň z přidané hodnoty především za zdaňovací období měsíce února 2020, kdy ještě dosahovaly vysokých tržeb. Povinnost uhradit tuto daň není prominuta a není prominuta ani povinnost podat daňové přiznání k této dani. Nicméně, uhradí-li podnikatel tuto daň se zpožděním v důsledku pandemie koronaviru, může finanční úřad požádat o prominutí úroků z prodlení. Nelze-li ovšem očekávat, že budete schopni daň z přidané hodnoty uhradit ani v řádu několika dnů či týdnů po termínu její splatnosti, doporučujeme co nejdříve požádat finanční úřad o povolení posečkání s úhradou této daně do určitého data, příp. o možnost uhradit daň ve splátkách. Bude-li Vaší žádosti vyhověno, budete sice mít povinnost uhradit úrok z posečkání, ale i v tomto případě je možné požádat finanční úřad o odpuštění z

důvodu pandemie koronaviru. Finanční úřady sice nemusí Vaši žádosti vyhovět, ale lze s ohledem na vyjádření ministryně financí lze očekávat vstřícnost. Nezapomeňme ale, že v každém případě je nutno finančnímu úřadu prokázat, že jsme pandemií koronaviru zasaženi, např. prokázat propad v tržbách sjetinou z Vašeho účetnictví a souborem vystavených faktur.

- 1.3.4. Co se týče pokut za pozdní podání kontrolního hlášení, tak v případě, že bude kontrolní hlášení podáno bez výzvy finančního úřadu po řádném termínu v období od března 2020 až července 2020, budou automaticky prominuty pokuty ve výši 1.000 Kč. Zbylé pokuty, např. v případě pozdního podání kontrolního hlášení, po výzvě finančního úřadu mohou být prominuty na individuální žádost (např. z důvodu karantény účetního či daňového poradce).
- 1.3.5. Prostřednictvím Českomoravské záruční a rozvojové banky je možné získat bezúročný úvěr COVID do výše od 500 tis. Kč do 15. mil Kč se splatností až na 2 roky a s možností odkladu splátek až na 12 měsíců. V současnosti byly prostředky v programu COVID vyčerpány, ale co nejdříve by měly být do tohoto programu alokovány nové prostředky ve výši až 5 mld. Kč a dále zapojeny soukromé banky; viz zde <https://www.cmzrb.cz/cmzrb-rozdeli-dalsich-5-miliard-na-covid-ii/>.
- 1.3.6. Doporučujeme proto sledovat web Českomoravské záruční a rozvojové banky (<https://www.cmzrb.cz/>). Dlužno dodat, že podání žádost o úvěr COVID je poměrně administrativně náročné a zaměstnanci Českomoravské úvěrové a rozvojové banky jsou dosavadními žádostmi přetíženi. Nadto je velmi sporná otázka a "výhodnost" zajištění v podobě blankosměnek apod.
- 1.3.7. Pro živnostníky by úlevy spočívají především v odpuštění sankcí za pozdní podání daňového přiznání k dani z příjmů za 2019 a zaplacení této daně, pokud toto poplatník stihne nejpozději do 31. července 2020. Živnostníci a malé firmy dále nemusí hradit první pololetní zálohu na daň příjmů, resp. druhou čtvrtletní zálohu na daň z příjmů – jedná se o prominutí červnové zálohy.
- 1.3.8. K úlevám v daňové oblasti odkazujeme blíže na stránky finanční správy; [odkaz zde](#).
- 1.3.9. Živnostníkům budou dále na 6 měsíců (od března 2020 do srpna 2020) odpuštěny minimální zálohy na sociální (2.544 Kč) a zdravotní pojištění. Nicméně, pokud živnostník platí vyšší zálohu než minimální bude muset po toto období platit rozdíl mezi touto jeho vyšší zálohou a minimální zálohou. Přehledy je pak možné podat do 3. srpna 2020; v tomto termínu musí být nejpozději uhrazen i případný nedoplatek, resp. vždy do 8 dnů od podání přehledu ohledně zdravotního pojištění; viz k tomu [odkaz zde](#).

2. ZAMĚSTNANCI

2.1. [MZDY] Musíme zaměstnancům po dobu nouzového stavu hradit mzdy v celém rozsahu?

- 2.1.1. Odpověď na tuto otázku je odvislá od důvodu, které zaměstnavatele vedou k tomu, že nemůže hradit mzdy či jejich část. Níže uvádíme některé modelové situace z *pohledu zaměstnavatele*.

- 2.1.2. Je-li mzda určena jednostranným úkonem zaměstnavatele (vnitřní předpis, mzdový výměr), doporučujeme rovněž zvážit změnu tohoto úkonu, která povede ke snížení nákladů na zaměstnance, při současném dodržení základních pracovněprávních povinností (zákaz diskriminace, dodržení minimální mzdy, dodržení zaručené mzdy).

Zaměstnanci byla nařízena karanténa anebo byl z důvodu onemocnění zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ za prvních 14 dnů – hradí zaměstnavatel náhradu mzdy – 60% redukováného průměrného výdělku; ➤ od 15. dne – náleží zaměstnanci nemocenská od státu.
Zaměstnanec musí pečovat o dítě ve věku do 10 let	<ul style="list-style-type: none"> ➤ nehradí zaměstnavatel; ➤ zaměstnanci náleží ošetřovné od státu.
Nepřidělování práce zbylým zaměstnancům z důvodu nepřítomnosti většího počtu zaměstnanců – zastavení výroby.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ hradí zaměstnavatel náhradu mzdy – 100% průměrného výdělku.
Nepřidělování práce kvůli výpadu vstupů – dodávky od subdodavatelů	<ul style="list-style-type: none"> ➤ hradí zaměstnavatel náhradu mzdy – 80% průměrného výdělku.
Uzavření či omezení provozu zaměstnavatele na základě krizového opatření vlády či jiného orgánu	<ul style="list-style-type: none"> ➤ hradí zaměstnavatel náhradu mzdy – 100% průměrného výdělku.
Uzavření či omezení provozu zaměstnavatele v důsledku poklesu poptávky po výrobcích či službách zaměstnavatele Je-li však uzavřena dohoda s odborovou organizací, příp. zaměstnavatelem vydán vnitřní předpis ohledně této situace	<ul style="list-style-type: none"> ➤ hradí zaměstnavatel náhradu mzdy – 100% průměrného výdělku. ➤ hradí zaměstnavatel náhradu mzdy dle dohody s odborovou organizací anebo dle vnitřního předpisu zaměstnavatele – nejméně 60% průměrného výdělku
Dohoda se zaměstnancem na tzv. <i>home office</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zaměstnavatel hradí zaměstnanci mzdu za vykonanou práci

2.2. [NAŘÍZENÁ DOVOLENÁ] Můžeme zaměstnancům nařídit čerpání dovolené?

- 2.2.1. Čerpání dovolené nařizuje, resp. zaměstnanci schvaluje zaměstnavatel. Zaměstnavatel proto může nařídit zaměstnanci čerpání dovolené i po dobu nouzového stavu, ale musí zároveň určenou dobu čerpání dovolené písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem. Jelikož dodržení této lhůty je v nynější situaci obtížně představitelné, nic nebrání tomu, aby si zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli okamžité čerpání dovolené.
- 2.2.2. Nouzový stav nebrání tomu, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl, že si zaměstnanec vezme po přechodnou dobu neplacené volno.

2.3. [PROPOUŠTĚNÍ] Můžeme v nouzovém stavu propustit zaměstnance?

- 2.3.1. Zákoník práce obecně nezakazuje dát zaměstnanci výpověď v době trvání nouzového stavu. Zaměstnavatel však i v takovém případě musí výpověď podřadit pod zákonný důvod dle § 52 zákoníku práce, dodržet dvouměsíční výpovědní dobu a případě zaplatit zaměstnanci také odstupné.
- 2.3.2. V současné situaci přichází v úvahu výpovědní důvody pro *tzv. organizační změny* na straně zaměstnavatele, a to z důvodu **(i)** rušení zaměstnavatele či *jeho částí*, nebo **(ii)** přemístění zaměstnavatele či jeho částí, či **(iii)** nadbytečnosti zaměstnance.
- 2.3.3. V případě výpovědi pro organizační změny je dále nutné pamatovat na to, že zaměstnanci vznikne právo na odstupné v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Trval-li pracovní poměr méně než rok, tak odstupné činí jeden průměrný výdělek. U pracovním poměrů trvajících alespoň 1 rok a méně než 2 roky náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvou měsíčních průměrných výdělků. Odstupné ve výši tří měsíčních průměrných výdělků náleží zaměstnancům, kteří pro zaměstnavatele pracovali alespoň 2 roky.
- 2.3.4. V případě zaměstnance, který pracoval pro zaměstnavatele jeden a půl roku, proto náklady na ukončení je pracovního poměru pro organizační změny dosáhnou většinou čtyřnásobku jeho průměrného výdělků (2 měsíce výpovědní lhůta + odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělků).
- 2.3.5. Pro zaměstnavatele výhodnějším řešením je pokusit se zaměstnancem uzavřít dohodu o okamžitém ukončení pracovního poměru.
- 2.3.6. Je-li zaměstnanec stále ve zkušební době, nouzový stav nezakazuje, aby zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, a to z jakéhokoli důvodu. V dohodě nemusí být specifikován důvod ukončení pracovního poměru. Je-li však důvodem uzavření dohody některá z organizačních změn na straně zaměstnavatele, náleží i tak zaměstnanci odstupné.
- 2.3.7. V důsledku nouzového stavu nedochází ani k prodloužení pracovních smluv uzavřených na dobu určitou.

2.4. [HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ] Chystáme se dát najednou výpověď většímu počtu zaměstnanců, musíme to někde hlásit?

- 2.4.1. Pokud v období 30 dnů zaměstnavatel zamýšlí dát výpovědi pro organizační změny, může se dostat do režimu hromadného propouštění a mohou mu vzniknout další pracovněprávní povinnosti.
- 2.4.2. Režim hromadného propouštění se aplikuje (i) na zaměstnavatele zaměstnávající od 20 do 100 zaměstnanců při propuštění alespoň 10 zaměstnanců, (ii) na zaměstnavatele zaměstnávající od 101 do 300 zaměstnanců při propuštění alespoň 10% zaměstnanců a (iii) na zaměstnavatele zaměstnávající více než 300 zaměstnanců při propuštění alespoň 30% zaměstnanců. Jiné situace nejsou z pohledu zákoníku práce považovány za hromadné propouštění.
- 2.4.3. Režim hromadného propouštění se proto nevztahuje na drobné podnikatele a malé firmy.
- 2.4.4. V případě, že na zaměstnavatele institut hromadného propouštění dopadá, má povinnost alespoň 30 dnů předem písemně notifikovat odborovou organizaci či radu zaměstnanců (pokud u něj působí) a projednat s ní podmínky hromadného propouštění. Dále má povinnost předem oznámit hromadné propouštění krajské pobočce Úřadu práce spolu s přijatými opatřeními a výsledky jednání s odborovou organizací či radou zaměstnanců.
- 2.4.5. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce.

2.5. [HOME OFFICE] Můžeme zaměstnancům nařídit tzv. home office?

- 2.5.1. Zákoník práce neobsahuje úpravu výkonu práce na dálku. Podle zákoníku práce musí být práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele anebo jiném dohodnutém místě. Tímto dohodnutým místem může být bydliště zaměstnance. Zaměstnavatel proto nemůže zaměstnanci nařídit práci z domova, ale práce z domova může být vykonávána pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V této dohodě může být ujednáno i příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci například na dostatečné internetové připojení. Pokud je bydliště zaměstnance místem výkonu práce v pracovní smlouvě, měl by být současně uzavřen dodatek k pracovní smlouvě.
- 2.5.2. Práce z domova zaměstnavatele však nezbujuje plnit povinnosti vyplývající pro něj z pracovněprávních vztahů, především se jedná o povinnost evidovat pracovní dobu zaměstnance, zejména kvůli dodržování povinné doby odpočinku, evidence přesčasů apod.

3. NEPLNĚNÍ SMLUV

3.1. [PRODLENÍ] Můžeme kvůli nouzovému stavu prodloužit ujednané termíny pro dodání zboží anebo poskytnutí služeb?

- 3.1.1. Obsahuje-li smlouva, kterou máte uzavřenu, či obchodní podmínky, kterými jste vázáni, tzv. doložku vyšší moci, je pravděpodobné, že v důsledku současné

epidemiologické situace budeme moci odložit plnění zakázky bez sankce. Tyto doložky nejsou standardizované, a proto je nutné podle každé konkrétní formulace posoudit, zda na Váš případ tato doložka dopadá. Tzv. doložky vyšší moci zpravidla naleznete na konci smluvního dokumentu, často v závěrečných ustanovení.

3.1.2. I pokud Vaše smluvní dokumentace obsahuje tzv. doložku vyšší moci, která pokrývá současnou mimořádnou situaci, máte vyhráno pouze na půl. Pokud totiž byla smlouva uzavřena až v okamžiku šíření pandemie ve světě, resp. jste mohli rozumně předvídat dopady pandemie na Vaše podnikání, nebude zpravidla naplněna podmínka nepředvídatelnosti vyšší moci. Výjimku by představovala situace, kdybyste ve smlouvě ve vztahu k pandemii koronaviru učinili výslovnou výhradu.

3.1.3. Neobsahuje-li smlouva, žádnou tzv. doložku vyšší moci, máte povinnost za ujednaných podmínek. Vyšší moc Vás v takovém případě nezproští povinnosti plnit. Porušíte-li proto smlouvu, např. nedodáte objednané zboží včas, může druhá strana uplatnit své nároky ze smlouvy, především právo odstoupit od smlouvy pro podstatné porušení smlouvy, právo na smluvní pokutu a právo na náhradu škody. Výjimkou by byla situace, pokud by se Váš závazek ze smlouvy stal nespelnitelný – tedy nastala by následná nemožnost plnění smlouvy. Tato výjimka by mohla za určitých okolností nastat, jestliže byl sjednán *fixní* termín dodání a plnění zakázky po tomto termínu ztrácí hospodářský smysl. V důsledku vzniku následné nemožnosti plnění totiž dochází ke zrušení smlouvy ze zákona (*ex lege*). Lze ovšem předpokládat, že následná nemožnost plnění nastane spíše výjimečně.

3.2. [SMLUVNÍ POKUTY] V důsledku současné pandemie nejsme schopni dodržet ujednané termíny (zpoždění dodávek ze zahraničí, karanténa našich zaměstnanců apod.), hrozí nám smluvní pokuty?

3.2.1. Nárok na smluvní pokutu vzniká bez ohledu na zavinění. Pokud ve smlouvě není ujednána výhrada, nemá na povinnost hradit smluvní pokutu vliv ani vyšší moc.

3.2.2. Nicméně, v případě sporu je možné navrhnout soudu, aby nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu snížil, a využil tak své moderační právo.

3.3. [ODPOVĚDNOST ZA PRODLENÍ] Jako subdodavatel dodáváme zboží jednomu velkému odběrateli. Zboží nejsme schopni dodat včas kvůli současné pandemii, což na straně odběratele vyústí v pozastavení jeho výrobní linky. Odběratel nám hrozí, že po nás bude vymáhat náhradu škody za pozastavení výroby v řádech milionů korun českých. Má na to právo?

3.3.1. Porušíte-li smlouvu a zároveň je pro tento případ ujednána smluvní pokuta, nebudete muset pravděpodobně odběrateli platit náhradu škody, protože smluvní pokuta slouží jako paušalizovaná náhrada škody. Je ovšem nutné prostudovat Vaší smlouvu, v praxi si často jedna nebo obě strany vyhrazují právo nárokovat nad rámec smluvní pokuty i náhradu škody. Je-li tato výhrada ve smlouvě učiněna, úhradou smluvní pokuty se nezprostité povinnosti nahradit škodu vzniklou z Vašeho porušení.

3.3.2. I když smluvní pokuta nebyla sjednána, umožňuje občanský zákoník zprostit se povinnosti k náhradě škody kvůli okolnosti vyšší moci. Musí být ovšem splněny

následující všechny následující podmínky: (i) mimořádná překážka, (ii) nepředvídatelná překážka, (iii) nepřekonatelná překážka, (iv) překážka nezávislá na vůli osoby povinné nahradit škodu, (v) překážka nevznikla z jejich osobních poměrů, (vi) v době vzniku překážky nebyla tato osoba již v prodlení, (vii) smluvní strany dohodou nevyloučily oprávnění povinné osoby zprostit se povinnosti nahradit škodu.

3.3.3. Bude-li proto například možné smlouvu splnit při vynaložení vyšších nákladů, např. nákladů na přepravu zboží ve sjednaném termínu, nezprostit se dodavatel povinnosti náhrady škody, protože *mohl* překážku vyšší moci překonat.

3.4. [ZMĚNA CEN] V důsledku pandemie naši zahraniční dodavatelé razantně zvýšili své ceny, což spolu s pohybem kurzů koruny nejen že vymazalo jakýkoli náš zisk z nasmlouvaných zakázek, ale nasmlouvané zakázky jsou pro nás dokonce prodělečné. Zkoušeli jsme s našimi zákazníky dojednat změnu ceny, ale neúspěšně. Musíme i tak pro nás likvidační smlouvy plnit?

3.4.1. Pro případ podstatné změny okolností občanský zákoník dává smluvní straně dotčené podstatnou změnou okolností nárok domáhat se na druhé smluvní straně obnovení jednání o smlouvě, které může vyústit v dohodu o změně smluvních podmínek, včetně prodloužení termínů anebo zrušení sankcí, a dokonce v dohodu o zrušení smlouvy. Druhá smluvní strana je v takovém případě povinná jednat v dobré víře, poctivě a konstruktivně.

3.4.2. Nedospějí-li strany k dohodě, ať už z jakéhokoli důvodu, může kterákoliv z nich podat návrh soudu, aby obnovil rovnováhu mezi právy a povinnostmi obou smluvních stran. Soud není návrhem vázán a má široké oprávnění, jak do smluvního vztahu může zasáhnout. Soud může dokonce smlouvu k určitému dni zrušit.

3.4.3. Ke vzniku nároku na obnovení jednání dojde, jsou-li zároveň splněny tyto podmínky: (i) podstatná změna okolností, (ii) nepředvídatelnost podstatné změny okolností, (iii) neovlivnitelnost podstatné změny okolností, (iv) podstatná změna okolností nastala po uzavření smlouvy či se o ni postižená strana mohla dozvědět až po uzavření smlouvy, (v) v důsledku podstatné změny okolností nastal v právech a povinnostech stran zvláště hrubý nepoměr (např. prudký nárůst nákladů na přepravu, nedostatek pracovní síly atd.).

3.4.4. Středobodem sporů bude v praxi zřejmě otázka kvantifikace zvláště hrubého nepoměru. Domníváme se, že se bude většinou jednat o rozdíl nejméně okolo 70 % až 80 % oproti původní výši nákladů na plnění, či původní hodnotě předmětu plnění. Nižší rozdíl pravděpodobně zvláště hrubý nepoměr nezaloží. Vždy však bude nutné přihlídnout k individuálním okolnostem případu.

3.4.5. Okolnost vzniku podstatné změny okolností je ovšem zasažená strana *povinná oznámit* druhé straně v přiměřené lhůtě, zpravidla *nejpozději do 2 měsíců* od jejího vzniku. V opačném případě se zasažená strana nebude moci domáhat ingerence soudu, když soud její návrh zamítne.

* * *

ZÁVĚREM

Věříme, že závěry plynoucí z tohoto informačního memoranda jsou pro Vás přínosné. Bude-li třeba cokoli k výše uvedenému doplnit či upřesnit, dejte prosím vědět.

Řešíte-li Vy osobně nějakou otázku, která zde není zodpovězena, budeme rádi, když nám ji popíšete a zašlete emailem na adresu "info@LegalPartners.cz".

JUDr. Libor Vašíček, advokát

Mgr. Roman Macháček, advokát