

Obsah | Content | Inhalt

str. 1	Štros & Kusák: A Founding Member of the Food Lawyers' International Network
str. 1-2	Štros & Kusák Successfully Challenges CZK 17.5 billion Public Tender
str. 2	Good News for Foreign Trademark Owners: "Unfaithful agent" Term Clarified (Paris Union Treaty)
str. 3	Legal Actions under Regulation (EC) 1383/2003 and Act No 191/1999 Coll.
str. 3-4	Nový zákoník práce – přehled o základních změnách

Štros & Kusák: A Founding Member of the Food Lawyers' International Network

Štros & Kusák is proud to be one of the founding members of the Food Lawyers' Network (FLN) operating in the Czech & Slovak Republics. FLN is an association of international law firms providing specialist legal services related to foodstuff production, processing, distribution, and sale and the operation of retail chains specialising in foodstuffs. These legal services include advice on labelling requirements, health claim regulations, advertising regulations, communications with consumers, intellectual property market clearance searches, and competition and antimonopoly issues. Our FLN involvement will ensure our clients gain once again from Štros & Kusák's close international ties with leading foodstuff law experts.



Food Lawyers Network
Worldwide

Štros & Kusák Successfully Challenges CZK 17.5 billion Public Tender

In 2005, Prague City launched a public tender for the delivery of 250 tramways between 2009 and 2018. This was the largest public transport equipment public tender ever to be held by Prague City and one of the largest public tenders in Czech history. This public tender was based on an extremely short notice period; we believe it was also marred by other legal shortcomings. Under the tender contract, the number of vehicles to be delivered and the delivery period are very unusual both by worldwide standards and those operating in the Czech Republic. In fact, the public tender was arguably tailored to block the local market for a substantial time

for the benefit of just one competitor.

Our client Czech INEKON GROUP engaged us to assess the public tender and advise on steps that might be taken to contest it. Established in 1990, INEKON GROUP is one of the largest Czech industrial and trading companies and is involved mainly in the manufacture and export of rail vehicles, including locomotives and tramways, and various chemical industry and waste water treatment products, as well as the export of investment units. Its business activities span across North America, the Middle East, and Asia. Its tramways can be found in cities like Portland (US) or



Tacoma (US), while its investment units operate in Iraq, Kazakhstan, and other countries in the Middle East and Central Asia.

Following a thorough legal assessment of the tender, we referred the case to the Czech Antimonopoly Office. In response to the Office's negative decision, we then brought an action for a judicial review of the actions of administrative bodies in the case to date. We objected that the public authority had seriously breached several requirements of the Czech Public Tenders Act, leading to the unlawful preferential treatment of one bidder and the discriminatory exclusion of its competitors. In fact, the favoured bidder had not been challenged by any competitors and had been free to manipulate the bid price. This created the risk that the final contract price would be inflated. This excessive price would ultimately be borne by final consumers, i.e. Prague's public transport users.

The arguments in our action related mainly to the methods used to launch and announce and conduct the public tender and the contents of the tender contract. In particular, we alleged the following breaches by the public authority of mandatory public tender rules:

- Failure to issue a proper preliminary tender announcement.
- Allocation of an insufficient bid submission period, taking into account the subject matter of the tender and the complexity of the offers. (The short submission period was in fact disputed by

three of the four potential bidders in the tender.)

- Highly preferential treatment of one bidder which had received advance information about concrete technical and business matters.
- Submission of a public tender contract whose delivery volume and period would certainly lead to the massive distortion of competition through the foreclosure of the market. (The contract required the delivery of 250 tramways over a period exceeding ten years.)

We contended that these breaches would ultimately drive out all competition from the Czech tramway supply market. The Antimonopoly Office, as the national protector of competition and competitive practices, was therefore required to prohibit such market distortion despite the fact that the tender was held by Prague City, another public law authority.

The administrative court admitted almost all of our arguments and overturned the contested Antimonopoly Office decision. The court expressly confirmed the correctness of our filing regarding the bid submission period.

Significantly, the Antimonopoly Office has not appealed the administrative court's judgment. We strongly hope that the public tender will now be cancelled and launched again on a fair and non-discriminatory basis. Štros & Kusák pursued this case at both a national and European level.

Good News for Foreign Trademark Owners: “Unfaithful agent” Term Clarified (Paris Union Treaty)

In a welcome judgment for foreign trademark owners, the Supreme Administrative Court of the Czech Republic recently dismissed an action against a Czech Patent Office appeal decision. This decision had revoked a Czech national trademark based on Art. 6septies para 1 of the Paris Union Treaty. This provision concerns situations where the agent or representative of the owner of a mark in a Union country has registered or applied to register the mark in its own name in one or more Union countries without the owner's authorisation. It states that unless the agent or representative can justify its actions in this 'unfaithful agent' situation, the owner may challenge the registration application, or, if applicable, demand the revocation of the approved registration, or, if the law of the country so allows, the transfer of the registration to the owner.

In the recent case, the foreign trademark owner filed an action for the revocation of a Czech national trademark, which, it claimed, was identical to its own registered trademark in another Union country. The Czech national trademark owner had been purchasing products from the plaintiff's daughter company in another Union country. The decisive issue for the court was whether there was a legal relationship between the Czech trademark owner and the foreign mark owner that would be covered by article 6septies of the Paris Union Treaty.

The court ruled that the term “unfaithful agent” under article

6septies of the Paris Union Treaty must be interpreted based on the purpose and intention of the other terms of the Treaty, taking into account the aim of the concerned provision. Furthermore, this interpretation should not be restricted to a legal analysis of the commercial agent relationship, as prescribed and understood under Czech commercial and civil law. The key purpose and intention of the Paris Union Treaty was the protection of mark ownership in cases where there was a business relationship between the parties and one party had knowingly misused the situation for its own unjust enrichment.

In the case at hand, the owner of the Czech national trademark had no direct business relationship with the foreign mark owner under a written business agent contract (as would be required by the Czech Commercial Code to establish an agency relationship), and was only legally trading only with the foreign owner's daughter company. Nevertheless, the court accepted a reference to “The Guide to the Application of the Paris Union Treaty” (1967) and held that the non-existence of written agreement did not mean that there was no business relationship. It was found that the Paris Union Treaty required a wider interpretation of the wording “agent, or representative”. The court pointed out that since the owner of the Czech national trademark was importing a large quantity of products branded with the disputed trademark, it was acting as a business agent pursuant to the Paris Union Treaty.

Legal Actions under Regulation (EC) 1383/2003 and Act No 191/1999 Coll.

Štros & Kusák recently acted for a vehicle manufacturer whose large export shipment to Japan was detained by Czech customs. Our client had been involved in a legal dispute with another vehicle manufacturer over a registered Czech national design protecting the design of a specific vehicle. Our client alleged that this registered design lacked sufficient novelty and an individual character as required and understood by the Czech Design Act. As a result, the owner of the registered design applied for the detention of our client's goods under a so-called border measure involving the registered design.

This application was based on Regulation (EC) 1383/2003 of July 22, 2003 (the "Regulation"), which concerns customs procedures regarding goods suspected of infringing particular intellectual property rights and goods found to have infringed such rights. Reference was also made to the Czech Border Measures Act No 191/1999 Coll., which sets out a generally straightforward procedure for these situations. Under Article 13 para 1 of the Act, if, within 10 working days of the receipt

of the notification of the detention, the customs office has not been informed that proceedings have been initiated to determine whether an intellectual property right has been infringed under national law in accordance with Article 10 or, if applicable, has not received the right-holder's agreement under Article 11 para 1 of the Regulation, the delayed goods shall be released or their detention shall be ended, subject to the completion of all customs formalities.

After reviewing the filings, and particularly the legal action seeking the detention of the goods, we found that the form of the action as filed would be unlikely to satisfy the requirements of either the Regulation or the Czech Border Measures Act. Based on current Czech practices, legal actions brought under Regulation (EC) 1383/2003 and the Czech Border Measures Act should clearly be filed as declaratory actions (Feststellungsklagen). Our client therefore applied for the overturning of the detention decision. Its request was approved and the vehicles released on their long way to Japan.

Nový zákoník práce - přehled o základních změnách

Dne 1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který zcela nahradil dosavadní zákoník práce a rovněž většinu ostatních samostatných pracovněprávních předpisů, jako např. zákon č. 19/1992 Sb., o cestovních náhradách, nebo zákon č. 1/1992, Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Hlavním principem nové úpravy pracovního práva je zavedení zásady smluvní volnosti „co není zakázáno, to je dovoleno“, nicméně zákoník si v klíčových oblastech pracovního práva udržuje nadále striktně kogentní charakter, který výrazně převažuje nad množstvím dispozitivních ustanovení (výčet kogentních ustanovení, od kterých se nelze odchýlit, je uveden v § 363 odst. 2). Zákoník byl nově propojen s občanským zákoníkem, přičemž vymezuje konkrétní ustanovení občanského zákoníku, která lze použít na pracovněprávní vztahy, resp. právní úkony činěné v jejich rámci. Tak např. účastníci pracovněprávních vztahů mohou uzavřít nepojmenovanou smlouvu podle § 51 o.z., pokud tato nebude odporovat obsahu anebo účelu zákoníku práce. Působnost nové právní úpravy se vztahuje i na pracovněprávní vztahy vzniklé před účinností zákoníku, přičemž původní úpravou se řídí pouze určené právní úkony, jejichž účinky nastaly po 1. lednu 2007. Ze změn dosavadní právní úpravy si dovoluujeme uvést ty nejdůležitější.

Pracovní poměr se podle nové úpravy zakládá výlučně písemnou pracovní smlouvou, přičemž původní založení pracovního poměru jmenováním se omezilo pouze na určené vedoucí zaměstnance z oblasti veřejné správy. Nová právní úprava nerozlišuje pojem hlavního a vedlejšího pracovního poměru, což má vliv zejména na trvající vedlejší

pracovní poměry. Platí, že účinností zákoníku práce se na ně vztahují stejné podmínky jako na hlavní pracovní poměr, včetně ustanovení o možnosti jeho ukončení a ostatních nároků plynoucích zaměstnanci z pracovního poměru podle nové úpravy. V případě dohody o práci konané mimo pracovní poměr již nejsou smluvní strany zákonem omezeny podmínkami týkajícími se druhu práce, pro kterou je lze uzavřít. Rozsah práce pro dohodu o výkonu práce i dohodu o pracovní činnosti byl zvýšen na 150 hodin ročně s tím, že obě musí být uzavřeny písemně.

Zákoník přináší několik změn v oblasti skončení pracovního poměru. Možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď je rozšířena o možnost dát zaměstnanci výpověď, pozbyl-li vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, přičemž zaměstnanec nemá nárok na odstupné. Pokud se týká odstupného, změna nastala v jeho zvýšení na trojnásobek průměrného výdělku, v případě skončení pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí je výše odstupného stanovena na nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku zaměstnance. V případě původní možnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď pro „porušení pracovní kázně“ byla tato nahrazena obecnějším důvodem, podle kterého lze dát zaměstnanci výpověď pro „závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“.

Zaměstnavatel má tedy možnost dát zaměstnanci výpověď i v případě porušení jiných zákonných povinností, než pouze pracovní kázně. Zásadní změnu ve prospěch zaměstnavatelů přináší zákoník zrušením tzv. nabídkové povinnosti, čili povinnosti zaměstnavatele pomáhat zaměstnanci při hledání nového zaměstnání v případě skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Stejně tak již není zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci jiné místo v případě výpovědi z důvodu jeho nadbytečnosti. Délka výpovědní doby byla sjednocena na minimum dvou měsíců s možností sjednání delší doby.

Novým právním institutem v oblasti nerovnoměrného rozvržení pracovní doby jsou tzv. konta pracovní doby. Zaměstnavatel bude zaměstnanci v pracovním poměru poskytovat stálou mzdu, ale zároveň mu může přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě. Zaměstnavatel je proto povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy každého takto zaměstnaného zaměstnance. Na kontě pracovní doby vede zaměstnavatel evidenci stanovené týdenní pracovní doby, jejího rozvrhu na jednotlivé pracovní dny a skutečně odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden, přičemž na kontě mzdy vykazuje stálou mzdu zaměstnance a mzdu jím dosaženou za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle zákona a jiných ujednání. Rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnávacího období (jehož délku si zaměstnavatel určuje sám, maximálně však na 26 po sobě jdoucích týdnů) v průběhu trvání takového pracovního poměru nebo při skončení pracovního poměru bude zaměstnavatel povinen ve vztahu k zaměstnanci vyrovnat.

Nová úprava je rozšířena i o ustanovení o mzdě a odměňování zaměstnanců, původně tvořící zákon o mzdě. Za nejzásadnější změnu v této oblasti lze považovat nemožnost sjednat v pracovní smlouvě vyšší mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas, přičemž zaměstnanec má nárok na příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud si se zaměstnavatelem nedohodne čerpání náhradního volna v odpovídající délce. Kromě původního ustanovení o náhradě mzdy za práci ve svátek, za kterou přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno, je zákoník rozšířen o ustanovení o mzdě za práci v sobotu a neděli, podle kterého má nárok na 10% příplatek k dosažené mzdě.

Co se týká nemocenského pojištění, z důvodu odložení účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění o jeden rok bude nadále platit původní právní úprava, rozšířená o nová ustanovení zákoníku práce a povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v prvních 14 kalendářních dnech trvání pracovní neschopnosti vznikne zaměstnavatelům až od 1. ledna 2008. Bez ohledu na to má zaměstnanec podle nového zákoníku práce nárok na náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti ve výši 30% jeho průměrného výdělku za první tři dny, od čtvrtého dne je to 69%. Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda tento zaměstnanec dodržuje v tomto období stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

Zákon nově omezuje možnost uzavřít dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a to tak, že jí lze uzavřít nejdříve v den, kdy zaměstnanec jako fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Zaměstnavatel je rovněž povinen uzavřít tuto dohodu se zaměstnancem, pokud mu svěřuje předměty (jako nástroje, ochranné pracovní prostředky nebo jiné podobné předměty) v hodnotě převyšující 50 000,- Kč.

První týdny aplikace nového zákoníku práce v praxi již ukázaly jeho aplikační i výkladové nedostatky, jako např. chybějící antidiskriminační zákon, na který se zákoník práce odvolává nebo otázky týkající se automatické změny pracovních poměrů založených jmenováním na pracovní poměry založené pracovní smlouvou. Co se týká prováděcích předpisů, tak doposud nabylo účinnosti pouze sedm z nich, jinak platí stále původní prováděcí předpisy, jak jsou uvedeny v § 394 zákoníku. Dnem 1. ledna 2007 nabylo účinnosti rovněž zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nový zákoník práce přináší komplexní úpravu pracovního práva soukromého, je postaven na úplně jiných principech než původní úprava, z čehož vyplývají nové teoretické i aplikační otázky, které bude potřeba v praxi průběžně vyřešit. V případě Vašeho zájmu o podrobnější informace z oblasti pracovního práva Vám jsme samozřejmě rádi k dispozici.

office@people

Vlasta Kusák spoke on the relationship between trademarks and unfair competition at the prestigious ECTA round table conference held in Prague in October 2006.

In October 2006, David Štros lectured on industrial designs, with a focus on design litigation, at the annual Balkan Legal Forum held in Bucharest. In November 2006,

Mr Štros addressed a Prague seminar organised for SMEs by the EPO and the Czech Patent Office on the topic "Industrial Property and Unfair Competition – What's the Benefit? A Practical Guide for SMEs in a United Europe to Trademarks, Geographical Indications, Designs, and Unfair Competition."