

LEGAL ALERT

VÝBĚR Z PRÁVNÍCH AKTUALIT

listopad 2025



Lze uzavřít smlouvu pouhým odkazem na obchodní podmínky?

Nejvyšší soud se zabýval otázkou, zda lze uzavřít smlouvu pouhým odkazem na obchodní podmínky. Odpověď soudu je jasná a pro praxi varující – obchodní podmínky nemohou nahradit samotnou smlouvu, slouží pouze k jejímu doplnění.

Spor vznikl v situaci, která je typická pro prodej "balíčků" služeb. Spotřebitelka podepsala smlouvu o zájezdu s cestovní kanceláří. Součástí této smlouvy byl i nenápadný souhlas s produktem „chytrá záloha“, který však neposkytovala cestovní kancelář, ale třetí strana (obchodní zástupce). Podmínky této "chytré zálohy" (fakticky šlo o úvěr) byly kompletně **schovány jen v obchodních podmínkách** této třetí strany. Nižší soudy původně dovodily, že souhlasem v cestovní smlouvě a odkazem na podmínky došlo k uzavření úvěrové smlouvy. Nejvyšší soud však tento postup striktně odmítl.

Soud konstatoval, že **obchodní podmínky samy o sobě nejsou smlouvou** a nemohou ji plně nahradit. Není možné, aby veškeré podstatné náležitosti smlouvy (kdo ji uzavírá, co je předmětem plnění) byly uvedeny pouze v obchodních podmínkách, na které se jen odkáže v jiné smlouvě s jiným subjektem. Aby smlouva vznikla, musí existovat jasný a adresný projev vůle (nabídka a přijetí) mezi konkrétními stranami. Nemůžete se stát dlužníkem jen proto, že jste v cestovní smlouvě odkývali podmínky někoho jiného.

Toto rozhodnutí je "**červenou kartou**" pro **schovávání smluv do obchodních podmínek** - např. skrze zprostředkovatele nebo on-line platformy.

❖ Pro podnikatele:

Pokud nabízíte doplňkové služby třetích stran (pojištění, úvěry), nelze spoléhat jen na odkaz v hlavní smlouvě. **Každý smluvní vztah musí být uzavřen samostatně a transparentně.**

❖ Pro spotřebitele:

Rozsudek **posiluje vaši ochranu**. V případě, že po vás někdo vymáhá plnění na základě smlouvy, kterou jste fakticky nikdy neviděli a byla jen "v podmínkách", máte v ruce silný argument pro svou obhajobu.

(Rozsudek Nejvyššího soudu se sp. zn. 33 Cdo 2550/2024)

Nové riziko pro manažery: Za kartely hrozí osobní pokuty v řádech milionů i zákaz činnosti

Úřad pro ochranu hospodářské soutěže (ÚOHS) mění svůj přístup k trestání protisoutěžního jednání a nově se zaměřuje na přímou odpovědnost fyzických osob. Zatímco v minulosti nesly následky kartelových dohod téměř výhradně společnosti, nyní hrozí postih přímo manažerům a zaměstnancům. Za účast na tzv. tvrdých kartelech, jako jsou cenové dohody, rozdělení trhu nebo manipulace s veřejnými zakázkami (bid rigging), může úřad fyzické osobě vyměřit pokutu až do výše 10 000 000 Kč. Kromě tohoto finančního zásahu hrozí i zákaz výkonu funkce ve statutárních orgánech právnických osob, a to až na dobu pěti let, což může mít pro kariéru manažera fatální následky.

Tato změna přináší zcela novou dynamiku do průběhu vyšetřování, zejména během neohlášených místních šetření (tzv. dawn raids). Manažeři se mohou snadno ocitnout v ostrém střetu zájmů se svým zaměstnavatelem. V krizové situaci budou firemní právníci primárně hájit zájmy společnosti s cílem minimalizovat

korporátní pokutu, což nemusí být v souladu s obhajobou konkrétního jednotlivce. Je důležité si uvědomit, že pokuty udělené fyzickým osobám za úmyslné protiprávní jednání zpravidla nelze hradit z pojištění odpovědnosti členů orgánů (D&O) a budou vymáhány přímo po dané osobě.

Riziko pro manažery zvyšuje i tzv. program leniency, který umožňuje vyhnout se trestu výměnou za nahlášení kartelu a poskytnutí důkazů. ÚOHS tímto způsobem motivuje k odhalování dohod "zevnitř", čímž roste pravděpodobnost, že na nekalé jednání upozorní kolega či podřízený výměnou za svou beztrestnost. Pro manažery je proto klíčové revidovat compliance procedury a v případě vyšetřování nespolehat automaticky na právní servis firmy, ale zvážit zajištění vlastního, nezávislého právního zastoupení.

Jak vymezit místo výkonu práce ve smlouvě?

Nejvyšší soud se zabýval častým sporem mezi zaměstnanci a firmami: jak vykládat ujednání o místě výkonu práce.

Spor vznikl poté, co zaměstnavatel přestěhoval své kanceláře na jinou adresu v rámci Prahy. Zaměstnanec, který měl v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce jako „Praha“, odmítl do nových prostor nastoupit. Argumentoval tím, že dlouhodobě (několik let) docházel na původní adresu, a tím podle něj došlo k faktické (konkludentní) změně pracovní smlouvy, která zúžila místo výkonu práce jen na onu konkrétní původní budovu. Zaměstnavatel s tím nesouhlasil a dal zaměstnanci výpověď pro neomluvenou absenci. Nejvyšší soud rozhodl ve prospěch zaměstnavatele. Konstatoval, že samotný fakt, že zaměstnanec dlouho pracoval na jednom místě, nemění písemné ujednání ve smlouvě. Pokud je sjednána „Praha“, může zaměstnavatel přidělovat práci kdekoli v Praze.

Rozhodnutí přináší zaměstnavatelům větší právní jistotu při relokaci kanceláří. Klíčové je mít v pracovních smlouvách místo výkonu práce definované dostatečně široce (typicky názvem obce). V takovém případě nepotřebujete ke stěhování v rámci města souhlas zaměstnance ani dodatek ke smlouvě. Naopak, pokud byste místo specifikovali příliš úzce (konkrétní ulicí a číslem popisným), každé stěhování by vyžadovalo změnu smlouvy, kterou by zaměstnanec mohl odmítnout.

(Rozsudek nejvyššího soudu se sp. zn. 21 Cdo 1030/2023)

Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k jednotnému měsíčnímu hlášení zaměstnavatele

S blížící se účinností zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele (JMHZ), který má od roku 2026 sjednotit reportování státu do jednoho formuláře, byl přijat i tzv. doprovodný zákon. Ten novelizuje řadu souvisejících předpisů (včetně zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti) a přináší důležité změny, které musí firmy reflektovat ještě před samotným spuštěním nového reportingu. Cílem je nejen technická příprava dat, ale i zpřísnění boje proti nelegálnímu zaměstnávání.

Doprovodný zákon zavádí zejména nový institut tzv. **nehlášené práce**. Aby se jí zaměstnavatel vyhnul, bude muset splnit přísnější podmínku při nábore: zaměstnanec (i "dohodáře") bude nutné nahlásit ČSSZ **ještě před jejich nástupem** do práce (nejpozději v den nástupu před zahájením činnosti), nikoliv až zpětně v osmidenní lhůtě, jak bylo běžné.

Dále zákon upravuje pravidla pro **sezónní práce** v zemědělství (sklizeň ovoce a zeleniny), kde se u dohod o provedení práce (DPP) zvyšuje limit odpracovaných hodin až na 1280 ročně a zavádí se sleva na pojistném.

Zároveň dochází k nápravě legislativního omylu ohledně **vstupních lékařských prohlídek** u dohodářů, které by již neměly být plošně vyžadovány u nerizikových prací.

Dopad na praxi Pro HR oddělení to znamená nutnost radikálně zrychlit proces onboardingu. Nebude již možné, aby zaměstnanec nastoupil ráno a administrativa se dořešila "během týdne". Pokud nebude nástup nahlášen v systému předem, riskuje firma při kontrole postih za nelegální (nehlášenou) práci. Zaměstnavatelé v zemědělství získají větší flexibilitu při náboru brigádníků. Všichni zaměstnavatelé by pak měli revidovat své mzdové systémy, aby byly kompatibilní s novým jednotným hlášením, které sice sníží počet formulářů, ale neodpouští chyby v datech.

V případě jakýchkoliv dotazů nebo potřeby konzultace se na nás, prosím, neváhejte obrátit prostřednictvím e-mailové adresy info@sirokyzrzavecky.cz.

Tento dokument je možné užít pouze pro osobní potřebu. Jakékoliv užití tohoto dokumentu k jinému než zmíněnému účelu včetně převzetí, šíření či dalšího zpřístupňování je bez souhlasu společnosti ŠIROKÝ ZRZAVECKÝ advokátní kancelář, s.r.o. („ŠZ“) zakázáno. Užitím tohoto dokumentu nevzniká mezi uživatelem a ŠZ žádný právní vztah, a zejména uživatel nevzniká žádné právo vůči ŠZ, vyplývající z užití tohoto dokumentu. Nabízení tohoto dokumentu k využití široké veřejnosti nepředstavuje poskytnutí právní rady ve smyslu zákona o advokacii. ŠZ není odpovědná za využití tohoto dokumentu bez její přímé asistence a revize konečného obsahu. Informace zde uvedené nejsou vyčerpávající, a proto nemohou být považovány za poskytnutí specifické právní rady.