

## Předsmluvní informační povinnost

- Smluvní strany jsou povinny si **vzájemně poskytnout informace podstatné** pro to, aby se rozhodly, zda mají zájem uzavřít smlouvu. (§ 1728, odst. 2 OZ)
- Kdo úmyslně neposkytne informace nutné pro zvážení rozhodnutí o uzavření smlouvy, **ten uvedl druhou stranu v omyl**. Následně se takto uzavřená smlouva považuje buďto za zcela **neplatnou**, pokud se jedná o podstatnou okolnost, popř. je neplatné pouze určité ustanovení, je-li to okolnost méně významná. (§ 583 - § 584 OZ)
- Návrh na neplatnost může u soudu podat jen ta strana, která jednala v omylu.

## Vznik smlouvy

- Smlouva je uzavřena, jakmile smluvní strany sjednají její obsah. **POZOR! Obsah nemusí být sjednán písemně.** (§ 1725 OZ)

## Smlouva o smlouvě budoucí

- Je-li aspoň obecně sjednán obsah smlouvy (např. v případě pracovní smlouvy druh práce, datum nástupu do práce, místo výkonu práce), lze sjednat smlouvu o smlouvě budoucí max. 1 rok předem. (viz § 1785 OZ)
- **POZOR: Příslib zaměstnání**, byť učiněný ústně, je smlouvou o smlouvě budoucí (viz výše odstavce „Vznik smlouvy“). Při nedodržení data vzniku pracovního poměru může zaměstnanec žádat náhradu škody.

## Smlouvy uzavírané adhezním způsobem

- Použije-li se pro uzavření např. pracovní smlouvy **formulář** = jedná se o smlouvu uzavřenou tzv. **adhezním** způsobem. (§ 1798 – 1800 OZ)
- Obsahuje-li formulář **ustanovení**, které je pro člověka průměrného rozumu **těžko pochopitelné, je ustanovení platné, pokud zaměstnavatel prokáže, že zaměstnance s jeho významem dostatečně seznámil**, a že mu zaměstnanec v tomto duchu **zřetelně porozuměl**.
- Obsahuje-li formulář smlouvy **ustanovení**, které je **pro zaměstnance zvláště nevýhodné**, aniž by pro to byl rozumný důvod nebo ustanovení, které se závažně a **bez vážného důvodu** odchyluje od podmínek v podobných případech obvykle sjednávaných, **je ustanovení neplatné** (tzn. lze podat žalobu).

**Příklad 1:** Zaměstnavatel sjedná v pracovní smlouvě paušál za příplatky v SO/NE a v noci ve výši 100 Kč měsíčně, přičemž zaměstnanec pracuje v nepřetržitém režimu, kde pravidelně střídá ranní a noční směny. I kdyby zaměstnanec pobíral minimální mzdu, pak už po 2 nočních směnách v měsíci (o práci o víkendech nemluvě) by získal více než 100 Kč. V měsíčním vyjádření ho takový paušál několikanásobně poškozují. Těžko si představit vážný důvod, kterým by se zaměstnavatel u soudu hájil, aby potvrdil platnost takového ustanovení. Ustanovení lze úspěšně napadnout jako neplatné.

**Příklad 2:** Zaměstnavatel má v závěru pracovní smlouvy ustanovení, kterým zaměstnanec souhlasí s použitím osobních údajů vč. fotografie na webu firmy. Po zkušební době zaměstnanec tento souhlas písemně odvolá. Zaměstnavateli tím pravděpodobně nevznikne škoda a musí zaměstnanci vyhovět. Kdyby se však stalo, že mezitím vytiskl výroční zprávu, kde je fotografie zaměstnance a tento odvolává souhlas s jejím použitím, musel by zaměstnanec zaměstnavateli nahradit vzniklé náklady na přetisk výroční zprávy.