



Obsah

- Spotřebitelské soutěže v novém 1
- Možné dopady ukončení nájmu nebytových prostor na pracovní poměry zaměstnanců 2

Úvodem

Vážení klienti a obchodní partneři,

v červnovém vydání Právních aktualit Vám představujeme novou právní úpravu regulující spotřebitelské soutěže, která doznala významných změn a stala více benevolentní pro pořádání těchto soutěží. Současně upozorňujeme na mimořádně zajímavé rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, ve kterém soud vyjádřil překvapivé závěry ohledně přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souvislosti s nájmem prostor sloužících k podnikání. Principy vyjádřené v tomto rozhodnutí by neměly ujít žádnému obezřetnému podnikateli.

Přejeme Vám příjemné čtení a hezké letní dny!

Mgr. David Kramný LL.M.

Spotřebitelské soutěže v novém

Zákonem č. 186/2016 Sb., o hazardních hrách, došlo s účinností od 1. ledna 2017 ke zrušení zákona č. 202/1990 Sb., o loteriích a jiných podobných hrách, což přináší zásadní pozitivní změnu v oblasti pořádání spotřebitelských soutěží.

Zrušený zákon č. 202/1990 Sb. obsahoval v ustanovení § 1 odst. 5

definici tzv. **spotřebitelských loterií**, která byla až do konce roku 2016 určující pro stanovení pravidel soutěží pro zákazníky. Tyto soutěže nesměly naplňovat podmínky spotřebitelských loterií, neboť jejich pořádání bylo zmíněným zákonem zakázáno.

Za zakázanou spotřebitelskou loterii se považovaly všechny akce, podmínkou jejichž účasti bylo zakoupení určitého zboží/služby, při kterých se provozovatel zavázal

jejich účastníkům určeným jakýmkoli **náhodným výběrem**

- vyplatit *peněžní ceny*, příp.
- poskytnout *nepeněžní plnění*, které by přesáhlo v součtu všech výher 200.000 Kč za rok a/nebo hodnota jedné výhry 20.000 Kč – v případě, že tyto limity nepeněžního plnění překročeny nebyly, soutěž se mohla konat, ale její pořádání muselo být předem oznámeno místně příslušnému finančnímu úřadu.

Všechna tato omezení byla počínaje od 1. ledna 2017 zrušena. Pořadatelé spotřebitelských soutěží přestali být limitováni přísnými pravidly, která byla často obcházena stanovením různých konceptů, které měly nahradit prvek náhodnosti při výběru výherce (rychlost, přesnost odpovědi, vyhodnocení nejzdařilejšího díla apod.). Tato „česká cesta“ byla navíc v rozporu s právem Evropské unie, neboť v důsledku příliš přísných pravidel docházelo k omezování vnitřního trhu Evropské unie.

Zrušením zákona č. 202/1990 Sb. došlo k nápravě, neboť se uvolnila přehnaná regulace spotřebitelských soutěží. Obávaná ustanovení zrušeného zákona o loteriích nebyla přenesena do žádné jiné právní normy (ani do nového zákona č. 186/2016 Sb., o hazardních hrách). Nadále se pořadatelé spotřebitelských soutěží musí řídit **zákonem č. 634/1992 Sb.**, o ochraně spotřebitele. Nemusí již dávat pozor ani na hodnotu výher, ani na způsob výběru výherce (losování je dovolený a běžný způsob výběru výherce).

Spotřebitelské soutěže se nyní řadí mezi tzv. obchodní praktiky upravené příslušnou evropskou směrnicí, která současně určuje, **co je považováno za zakázané/nekalé obchodní praktiky**. Tato úprava je promítnuta do výše zmíněného zákona č. 634/1992 Sb. a musí být zohledněna při pořádání spotřebitelských soutěží.

Kromě plnění povinností stanovených zákonem o ochraně spotřebitele se musí provozovatel **vyvarovat toho, aby spotřebitelská**

soutěž měla znaky hazardní hry regulované zákonem o hazardních hrách. Spotřebitel tak nesmí být žádán, aby za účelem účasti v soutěži poskytl nějakou hodnotu, která mu nemusí být vrácena; nelze např. jeho účast v soutěži vázat na nákup určitého zboží za cenu vyšší, než je obvyklá, příp. pokud by soutěž probíhala prostřednictvím SMS zprávy, její cena nesmí převyšovat cenu dle tarifu apod.

V neposlední řadě bude potřeba dbát na získání formálně i obsahově správného souhlasu účastníků spotřebitelských soutěží se **zpracováním jejich osobních údajů**, příp. souhlasu s užitím osobních záznamů či děl, bude-li to potřeba.



JUDr. Helena Mertová

Možné dopady ukončení nájmu nebytových prostor na pracovní poměry zaměstnanců

Velkým překvapením bylo pro zaměstnance kavárny oznámení, že po ukončení nájmu nebytových prostor, ve kterých byla kavárna provozována jeho zaměstnavatelem, se bez dalšího, bez jakéhokoli jednání z jeho strany, stal zaměstnancem nového nájemce provozu-

jícího nadále kavárnu ve stejném nebytovém prostoru. Přejedání práv a povinností z jeho pracovního poměru nakonec potvrdil i Nejvyšší soud.

Tato situace může běžně nastat při změně nájemců restaurací, ale i nájemců obchodů s automobily či potravinami či skladů v nebytových prostorách. Zaměstnanci si tak musí klást otázky, zda se při ukončení nájmu mohou takovému přechodu práv a povinností (pracovního poměru) bránit? A nájemci – zaměstnavatelé musí bedlivě zvažovat rizika, že s ukončením nájemní smlouvy i pracovní poměr s jejich zaměstnanci přejde na jinou osobu. Noví nájemci jsou zase vystaveni nejistotě, zda s novým nájmem nezískají i nějaké „cizí“ zaměstnance.

V tomto příspěvku bychom Vás chtěli seznámit s poměrně důležitým rozhodnutím Nejvyššího soudu (21 Cdo 3712/2015) ve věci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při ukončení nájemního vztahu.

V této Nejvyšším soudem posuzované věci došlo zjednodušeně k tomu, že společnost AB, která byla provozovatelem kavárny v obchodním centru, ukončila s pronajímatelem nájemní smlouvu nebytových prostor (kavárny) a sdělila svým zaměstnancům, že práva a povinnosti z jejich pracovní smlouvy přešly na nového nájemce těchto prostor, společnost XY. Společnost XY přitom nebyla se společností AB v žádném stejným pronajímatelem jako předchozí nájemce (společnost AB) uzavřela nájemní smlouvu na stejné prostory, jež měla dříve

PRÁVNÍ AKTUALITY

v nájmu tato společnost AB, a v těchto prostorech zamýšlela provozovat a následně provozovala rovněž kavárnu.

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že v tomto případě se opravdu zaměstnanci společnosti AB stali "automaticky" zaměstnanci společnosti XY a jejich pracovní vztah se řídí pracovní smlouvou uzavřenou s původním zaměstnavatelem.

Z odůvodnění Nejvyššího soudu vyplývá, že „k přechodu práv a povinností z pracovních vztahů tedy dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem... K uvedenému převodu dochází na základě jakéhokoli právního jednání, v jehož důsledku zaměstnavatel přestane zcela nebo zčásti provozovat dosavadní činnost (plnit dosavadní úkoly a místo něj v této činnosti (plnění úkolů) nebo

v činnosti obdobného druhu pokračuje jiná k tomu způsobilá právnická nebo fyzická osoba, neboť v takovém případě odpovídá smyslu a účelu ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce, aby pokračovaly i pracovní vztahy zaměstnanců, kteří se na této činnosti (plnění úkolů) u zaměstnavatele dosud podíleli. Takovým právním jednáním může být též výpověď z nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly), daná pronajímatelem dosavadnímu zaměstnavateli (popřípadě dohoda o skončení nájmu uzavřená mezi pronajímatelem a dosavadním zaměstnavatelem) a na ni navazující smlouva o nájmu těchto prostor uzavřená mezi pronajímatelem a novým nájemcem, pokračuje-li na základě ní nový nájemce v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. K převodu činnosti nebo úkolů (jejich částí) k jinému zaměstnavateli, jímž je nový nájemce nebytových prostor, zde dochází – aniž by

dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel byli ve smluvním vztahu – prostřednictvím právních jednání třetí osoby (pronajímatele)." Přestože je toto rozhodnutí mnoha odborníky kritizováno a považováno za velmi extenzivní výklad ustanovení § 338 zákoníku práce (ZP), který by pravděpodobně při konfrontaci s judikaturou Soudního dvora Evropské unie neobstál, neměli by zaměstnavatelé na ustanovení § 338 a násl. ZP a jeho důsledky zejména při ukončování a uzavírání nájmních smluv, jejichž předmětem jsou prostory sloužící k podnikání, zapomínat.



Mgr. Nikola Gas