

**VŠEOBECNÉ OBCHODNÍ PODMÍNKY
pro poskytování mzdových služeb,
personálního poradenství a služeb v oblasti
bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Článek I.

1. Tyto Všeobecné obchodní podmínky (dále jen „VOP“) upravují práva a povinnosti smluvních stran vznikající v souvislosti s poskytováním služeb v oblasti mzdové agendy, personálního poradenství (HR) a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) ze strany Poskytovatele třetím osobám (dále jen „Objednatel“).

2. Tyto VOP tvoří nedílnou součást každé Rámcové smlouvy o poskytování služeb (dále jen „Rámcová smlouva“) a každé Smlouvy o poskytnutí jednorázové služby (dále jen „Jednorázová smlouva“), uzavřené mezi Poskytovatelem a Objednatelem (Rámcová smlouva a Jednorázová smlouva dále společně jako „Smlouva“).

3. Odchylná ujednání ve Smlouvě mají přednost před ustanoveními těchto VOP. Pokud Smlouva některá ujednání neobsahuje, použijí se příslušná ustanovení těchto VOP.

4. Tyto VOP jsou koncipovány pro vztahy mezi podnikateli v rámci jejich podnikatelské činnosti. Objednatel podpisem Smlouvy prohlašuje, že smlouvu uzavírá jako podnikatel a že se na tento vztah neuplatní ustanovení o ochraně spotřebitele.

Článek II. Definice pojmů

Pro účely Smlouvy a těchto VOP mají níže uvedené pojmy tento význam:

Mzdová agenda: Soubor odborných činností spočívající ve výpočtu mezd zaměstnanců Objednatele, správy zákonných odvodů, srážek z příjmů (včetně exekucí a insolvencí), vedení evidenčních listů důchodového pojištění, přípravy přehledů pro instituce a ročního zúčtování.

JMHZ: Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele dle zákona č. 323/2025 Sb., kterým se sjednocují elektronická podání vůči ČSSZ, Finanční správě a dalším orgánům veřejné moci.

OIČ a IDPPV: Osobní identifikační číslo zaměstnance a Identifikátor pracovněprávního vztahu generovaný a používaný v systému JMHZ.

HR poradenství: Poskytování externích konzultačních a administrativních služeb v oblasti řízení lidských zdrojů a pracovněprávních vztahů.

Služby BOZP: Výkon činností odborně způsobilé osoby (OZO) k prevenci rizik ve smyslu zákona č. 309/2006 Sb., v platném znění, zahrnující zpracování dokumentace, školení, roční prověrky a poradenství.

Permanent Placement: Aktivní vyhledávání, oslovování a nábor kandidátů na trhu práce za

účelem uzavření pracovního poměru s Objednatelem.

Článek III. Procesní podmínky pro oblast ZPRACOVÁNÍ MEZD a agenda JMHZ

1. Poskytovatel provádí mzdový výpočet a související agendu na základě podkladů dodaných Objednatelem. Rozsah činností zahrnuje zpracování mezd, správu exekučních srážek, generování a odesílání JMHZ, provádění ročního zúčtování daně, zpracování hlášení OZP a zastupování Objednatele při kontrolách OSSZ, zdravotních pojišťoven či Finančního úřadu.

2. Smluvní strany berou na vědomí, že v souladu se zákonem č. 323/2025 Sb., o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele (JMHZ), je Objednatel povinen přihlásit každého nového zaměstnance (včetně osob činných na základě DPP a DPČ bez ohledu na výši příjmu) do evidence zaměstnanců nejpozději před okamžikem faktického zahájení výkonu práce. Pro splnění této povinnosti se stanovují následující závazné lhůty pro předání podkladů ze strany Objednatele :

a) Běžné měsíční podklady (např. evidence docházky, neschopenky, mzdové výměry) je Objednatel povinen předat Poskytovateli nejpozději do 3. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za který je mzda zpracovávána.

b) Podklady pro předregistraci nového zaměstnance se státním občanstvím ČR (obsahující minimálně jméno, příjmení, rodné příjmení, rodné číslo, místo narození, státní občanství a předpokládaný den nástupu) je Objednatel povinen předat Poskytovateli nejpozději 3 pracovní dny před plánovaným dnem nástupu k výkonu práce, aby mohl Poskytovatel úspěšně podat formulář PREZEC v zákonném okně maximálně 8 kalendářních dnů před nástupem. Zbývající údaje pro dokončení plné registrace (REGZEC) je Objednatel povinen dodat nejpozději do 3 pracovních dnů od faktického nástupu zaměstnance.

c) Podklady pro plnou registraci nového zaměstnance bez státního občanství ČR (cizince, včetně občanů EU a osob s dočasnou ochranou) je Objednatel povinen předat Poskytovateli v kompletním rozsahu nejpozději 5 pracovních dnů před plánovaným dnem nástupu k výkonu práce. Smluvní strany výslovně berou na vědomí, že u cizinců nelze využít institut předregistrace (PREZEC) a musí být provedena plná registrace (REGZEC) ještě před zahájením výkonu práce.

d) Oznámení o nenastoupení zaměstnance do práce (v případě, že k výkonu práce nedošlo) je Objednatel povinen předat Poskytovateli nejpozději v den plánovaného nástupu, aby bylo možné provést storno registrace v

zákonně lhůtě 8 dnů prostřednictvím formuláře PREZEC P2 či stornem REGZEC.

3. V případě prodlení Objednatele s dodáním podkladů dle tohoto odstavce se o odpovídající počet dnů prodlužuje lhůta Poskytovatele pro zpracování mezd a podání hlášení. Poskytovatel v takovém případě neodpovídá za jakékoliv sankce za nelegální zaměstnávání, opožděné přihlášení či pozdní výplatu mezd.

4. V případě prodlení Objednatele s dodáním podkladů dle odst. 2 tohoto článku se o odpovídající počet dnů prodlužuje lhůta Poskytovatele pro zpracování mezd a odeslání hlášení. Poskytovatel v takovém případě neodpovídá za pozdní výplatu mezd, opožděné podání zákonných přehledů či za pokuty uložené orgány veřejné moci (zejména ČSSZ či SUIP) v důsledku nesplnění lhůt předregistrace JMHZ.

5. Vzhledem k tomu, že zdravotní pojišťovny nejsou integrovány do systému JMHZ, bere Objednatel na vědomí, že hlášení změn vůči pojišťovnám probíhá v duálním režimu. Objednatel odpovídá za včasné předání podkladů o změnách zdravotního pojištění svých pracovníků.

Článek IV. Podmínky pro oblast HR PORADENSTVÍ

1. Služby HR poradenství jsou poskytovány jako externí personální oddělení Objednatele v rozsahu paušálních balíčků či ad-hoc plnění. Zahrnují zejména revize pracovníprávních dokumentů, vnitřních předpisů, metodickou podporu docházky a přípravu na audit SUIP.

2. Smluvní strany výslovně potvrzují, že administrativní podpora při náboru zahrnuje pouze metodickou pomoc (např. revizi textu inzerátu či asistenci u pohovoru). Aktivní vyhledávání kandidátů, headhunting a přímé zprostředkování (Permanent Placement) jsou ze standardního plnění zcela vyloučeny a podléhají samostatnému smluvnímu ujednání s individuální provizní strukturou.

Článek V. Podmínky pro oblast SLUŽEB BOZP

1. Služby v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) zahrnují zpracování registru rizik, kategorizaci prací, aktualizaci dokumentace, roční prověrky, školení zaměstnanců a zastupování při kontrolách OIP či KHS.

2. V souladu s kogentním ustanovením § 101 odst. 1 zákoníku práce nese výhradní, absolutní a nepřenosnou objektivní odpovědnost za BOZP zaměstnavatel (Objednatel). Jakékoliv smluvní ujednání, kterým by se Poskytovatel zavázal převzít celkovou veřejnoprávní odpovědnost za stav

bezpečnosti práce na pracovištích Objednatele, je z právního hlediska absolutně neplatné.

3. Poskytovatel plní úkoly odborně způsobilé osoby (OZO) v prevenci rizik s povahou expertního poradce dle § 9 zákona č. 309/2006 Sb.. Poskytovatel odpovídá výhradně za odbornou správnost a legislativní soulad poskytovaných doporučení, dokumentace a školení. Objednatel je povinen zajistit faktickou implementaci nápravných opatření navržených Poskytovatelem. Pokud Objednatel doporučení nerealizuje, nemožní fyzické prohlídky nebo neproškolí zaměstnance, nese plnou odpovědnost za případné pracovní úrazy, škody a pokuty státních orgánů.

Článek VI. Finanční podmínky, fakturace a pozastavení služeb

1. Odměna za pravidelně poskytované služby se účtuje měsíčně zpětně k poslednímu dni příslušného měsíce. Odměna za jednorázové služby se účtuje po předání či provedení plnění. Splatnost daňových dokladů činí 14 dnů od data vystavení.

2. V případě prodlení Objednatele s úhradou jakékoliv faktury delšího než 14 kalendářních dnů je Poskytovatel povinen zaslat Objednateli písemné (e-mailové) upozornění s výzvou k úhradě a s výslovným upozorněním na možnost pozastavení služeb.

3. Pokud Objednatel nezjedná nápravu ani v dodatečné lhůtě 5 pracovních dnů od doručení upozornění dle odst. 2 tohoto článku, je Poskytovatel oprávněn pozastavit poskytování veškerých služeb (včetně odesílání mzdových hlášení JMHZ na úřady, provádění školení BOZP apod.) až do úplného uhrazení dlužné částky. Veškeré sankce úřadů, pokuty za nehlášenou práci a škody vzniklé Objednateli nebo třetím osobám v důsledku tohoto oprávněného pozastavení služeb jdou k výhradnímu tíži Objednatele.

4. Za prodlení s úhradou faktury je Objednatel povinen zaplatit Poskytovateli smluvní úrok z prodlení ve výši 0,05 % z dlužné částky za každý den prodlení.

Článek VII. Odpovědnost za škodu, vyšší moc a reklamace

1. Poskytovatel odpovídá za škodu způsobenou Objednateli výhradně v důsledku prokazatelného a zaviněného porušení svých povinností s odbornou péčí dle § 5 občanského zákoníku, a to v mezích limitace škody sjednané ve Smlouvě.

2. Smluvní strany výslovně sjednávají, že za škodu způsobenou Poskytovatelem se nepovažuje doměřená daň (jistina), odvody na sociální zabezpečení či zdravotní pojištění, které je Objednatel povinen hradit na základě zákona. Škodou, kterou je Poskytovatel povinen hradit, jsou výhradně pravomocně

uložené pokuty, penále a úroky z prodlení vzniklé v přímé příčinné souvislosti s pochybením Poskytovatele.

3. Poskytovatel neodpovídá za škody a pokuty vzniklé v důsledku věcné nesprávnosti, neúplnosti či opožděného dodání podkladů ze strany Objednatele, ani v důsledku nerespektování písemných odborných pokynů a doporučení Poskytovatele.

4. Žáda ze smluvních stran není odpovědná za prodlení způsobené okolnostmi vyšší moci (válečné konflikty, přírodní katastrofy, plošné výpadky státních datových systémů či epidemie).

5. Objednatel je povinen případné vady mzdových či HR služeb (např. chybu ve výpočtu) reklamovat bezodkladně po jejich zjištění, nejpozději však do 30 dnů od předání plnění, jinak právo z vadného plnění zaniká. Poskytovatel se zavazuje uznané vady bezplatně odstranit. Tímto ujednáním není dotčeno právo Objednatele na náhradu škody v mezích sjednané limitace a zákonných promlčecích lhůt.

Článek VIII. Ochrana důvěrných informací (NDA)

1. Smluvní strany berou na vědomí, že v průběhu plnění Smlouvy získají přístup k informacím, které tvoří obchodní tajemství nebo mají důvěrný charakter (ekonomické ukazatele, mzdové náklady, personální strategie, interní procesy).

2. Smluvní strany se zavazují zachovávat přísnou mlčenlivost o všech důvěrných informacích, neposkytnout je třetím osobám a nepoužít je pro vlastní prospěch bez předchozího písemného souhlasu druhé strany. Tato povinnost trvá i po ukončení účinnosti Smlouvy.

Článek IX. Ochrana osobních údajů a Zpracovatelská doložka (GDPR / DPA)

1. Vzhledem k tomu, že Poskytovatel v rámci plnění Smlouvy zpracovává osobní údaje zaměstnanců Objednatele, vystupuje Objednatel jako Správce a Poskytovatel jako Zpracovatel ve smyslu Nařízení GDPR.

2. Pokud není mezi smluvními stranami uzavřena samostatná písemná Zpracovatelská smlouva (např. v případě Jednorázové smlouvy), tvoří tento článek IX. závaznou dohodu o zpracování osobních údajů :

: Zpracování osobních, mzdových a personálních údajů zaměstnanců a spolupracovníků Objednatele za účelem výpočtu mezd, personální správy, BOZP evidence a plnění souvisejících zákonných povinností (např. JMHZ).

: Jméno, příjmení, rodné číslo, adresa, mzdové údaje, údaje o srážkách (exekuce, insolvence), zdravotní pojištění, pracovní zařazení, nejvyšší dosažené vzdělání a docházka.

: Doba zpracování: Po dobu trvání smluvního vztahu.

3. Poskytovatel se zavazuje zpracovávat osobní údaje výhradně na základě doložených pokynů Objednatele (kterými je samotná Smlouva). Poskytovatel zajistí mlčenlivost všech osob oprávněných ke zpracování a implementuje technická a organizační opatření k zabezpečení dat před únikem či zničením.

4. Poskytovatel se zavazuje po ukončení poskytování služeb předat veškeré mzdové a personální databáze Objednateli ve strukturovaném formátu.

5. Bez ohledu na ukončení Smlouvy je Poskytovatel oprávněn i po dobu po ukončení spolupráce uchovávat nezbytné mzdové listy, systémové logy, předávací protokoly a komunikaci po dobu 4 let, a to výhradně z titulu svého legitimního zájmu na určení, výkonu nebo obhajobě svých právních nároků v rámci B2B promlčecích lhůt (čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR). Tímto ujednáním není dotčena zákonná povinnost Objednatele archivovat mzdové listy po dobu 45 let.

Článek X. Závěrečná ustanovení

1. Právní vztahy založené Smlouvou a těmito VOP se řídí právním řádem České republiky, zejména zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění.

2. Poskytovatel je oprávněn tyto VOP v přiměřeném rozsahu jednostranně změnit (např. z důvodu legislativních změn v agendě mezd či úpravy provozních procesů). Změnu VOP je Poskytovatel povinen oznámit Objednateli písemně nebo e-mailem nejpozději 30 dnů před plánovanou účinností nových VOP. Pokud Objednatel se změnou nesouhlasí, má právo navržené změny odmítnout a Smlouvu z tohoto důvodu písemně vypovědět, a to nejpozději do dne předcházejícího plánovanému dni účinnosti změn. Výpovědní doba v takovém případě činí **2 měsíce** a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Po dobu běhu výpovědní doby se vztah řídí dosavadním zněním VOP a Ceníku.

3. Pokud se jakékoliv ustanovení těchto VOP stane neplatným či neúčinným, nemá to vliv na platnost ostatních ustanovení. Neplatné ustanovení bude nahrazeno ustanovením, které se svým ekonomickým a právním účelem nejvíce blíží úmyslu smluvních stran.

4. Tyto VOP nabývají platnosti a účinnosti dnem 1. 7. 2026.