



Informační zpráva za měsíc únor 2019

Obsah zprávy

I. Judikatura

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky č.j. 7 As 190/2017 – 18, ze dne 19.7.2018

Diskriminační jednání [str. 2]

II. K judikatuře

Podrobnější informace k materiálům z části I. této zprávy [str. 2 až 4]

III. K některým vybraným otázkám

1) K otázce, kdy lze zaměstnance odvolat [str. 4 až 6]

2) K otázce nové nezabavitelné částky a další změny srážek ze mzdy od 1. 1. 2019.....
..... [str. 6 až 8]

IV. Články a názory

1) NSS: Finanční úřad nesmí hodnotit důkazy v daňové kontrole účelově..... [str. 8 až 9]

2) Kdy a komu nelze dát výpověď z pracovního poměru [str. 10 až 16]

V. Nové právní předpisy

Únor 2019 (od částky 10 do částky 23 26.2. 2019) [str.16 až 18]



ASOCIACE OBČANSKÝCH PORADEN

I.

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky č.j. 7 As 190/2017 – 18, ze dne 19.7.2018

Diskriminační jednání

II.

K judikatuře

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky č.j. 7 As 190/2017 – 18, ze dne 19.7.2018

Diskriminační jednání

Realitní kancelář při své činnosti v jednom ze svých obchodních případů se měla dopustit správního deliktu. Tento správní delikt měl spočívat v tom, že ve své provozovně elektronicky odpověděla na e-mailovou poptávku po pronájmu bytu tak, že **potřebuje mimo jiné informaci o tom, zda zájemce o pronájem není romského původu.**

Za toto jednání Česká obchodní inspekce (dále jen „ČOI“), Inspektorát Moravskoslezského a Olomouckého kraje jako správní orgán I. stupně uložila dotčené realitní kanceláři pokutu ve výši 20 tis. Kč. Toto rozhodnutí bylo potvrzeno vedením ČOI.

Realitní kancelář podala žalobu ke Krajskému soudu v Ostravě. Ten rozsudkem zrušil rozhodnutí ČOI a věc jí vrátil k dalšímu řízení.

Podle krajského soudu aby byl v posuzovaném případě porušen zákaz diskriminace, musela by realitní kancelář jako žalobkyně vytvořit při poskytování služeb takový stav, kdy je nebo by bylo ve srovnatelné situaci zacházeno s některými spotřebiteli na základě příslušnosti k romskému etniku méně příznivě než s jinou osobou, která k tomuto etniku nepřísluší. Tázat se na etnickou skupinu sice samozřejmě žalobci nepřísluší, samotný dotaz však není způsobilý vytvořit stav, kdy je s některými spotřebiteli – příslušníky romského etnika – zacházeno méně příznivě, než s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Porušením rovného zacházení by pak byl až případný následný krok, tedy odepření zprostředkování uzavření nájemní smlouvy, popř. odepření zprostředkování prohlídky z důvodu příslušnosti k romskému etniku. K tomu však nedošlo. Krajský soud nesouhlasil rovněž se závěrem žalované ČOI, že samotný dotaz na etnickou příslušnost je ponižující.

Proti rozsudku krajského soudu podala žalovaná ČOI (dále jen „stěžovatelka“) v zákonné lhůtě kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu.

Asociace občanských poraden, z.s.
Sabinova 287/3, 130 00 Praha 3
IČO 65998642
Tel: 284 019 220
Email: aop@obcanskeporadny.cz
www.obcanskeporadny.cz



M. j. nelze podle stěžovatelky bez dalšího tvrdit, že pouhý dotaz na etnický původ při poskytování služeb nemůže být diskriminací. Realitní kancelář byla dotázána na to, zda je inzerovaný byt ještě volný. Dotaz byl položen za klientku, která má v péči tři děti a má k dispozici celkovou částku, která je pro pronájem bytu potřebná. Realitní kancelář namísto odpovědi požadovala informace, zda se nejedná o klienty romského původu a zda je klientka zaměstnaná a má pravidelný příjem. Takové její jednání je nepřipustné. Zatímco dotazy na zaměstnání a příjem jsou oprávněné, neboť přímo souvisejí s hrazením nájmu, otázka na etnický původ zájemce o nájem bytu s nájmem bytu vůbec nesouvisí, neměla by být proto položena.

Realitní kancelář ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že se plně ztotožňuje se závěrem krajského soudu o tom, že diskriminační jednání nebylo zjištěno, neboť dotaz na romský původ ze strany žalobce nebyl činěn se záměrem zájemci snižovat jeho důstojnost nebo zájemci vytvořit nepřátelské, ponižující, zastrašující, pokořující nebo urážlivé prostředí. I dotaz na pravidelný příjem a existenci zaměstnání zájemce je ad absurdum diskriminační, neboť i při takovém se může cítit zájemce diskriminován, tedy mohl by odradit zájemce, aby dále projevoval o nájem zájem. Takový výklad podávaný stěžovatelem je nesmyslný, protože pak už by si strany kontraktu nemohly v rámci předmluvního jednání klást vůbec žádné otázky. Z uvedených důvodů proto realitní kancelář navrhl, aby Nejvyšší správní soud kasační stížnost zamítl.

Nejvyšší správní soud konstatoval, že kasační stížnost je důvodná. Uvedl m. j., že pojem diskriminace není v zákoně o ochraně spotřebitele vymezen. S ohledem na princip jednoty právního řádu je třeba při vymezení pojmu diskriminace vycházet z antidiskriminačního zákona. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Přímoou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru (srov. [§ 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb.](#)).

Rovněž zákaz diskriminace vyplývá též z [čl. 3 Listiny základních práv a svobod](#) a též z [čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod](#).

Ani antidiskriminační zákon a tím méně zákon o ochraně spotřebitele neobsahují podrobnější úpravu, na základě které by bylo možné rozdílně kvalifikovat případný průběh diskriminace v čase, jakási „vývojová stádia“ diskriminace, dle kterých by bylo lze odlišovat od „dokonané“ diskriminace jednání, které dosud diskriminací není, avšak k diskriminaci nepochybně směřuje. Buď je konkrétní zjištěné jednání kvalifikováno jako diskriminační, nebo tomu tak není. Zákon o ochraně spotřebitele pouze obecně stanoví nepřipustnost diskriminace spotřebitele při prodeji výrobků, resp. při poskytování služeb.



Krajský soud založil své rozhodnutí na úvaze, že dotaz na etnickou skupinu zájemce realitní kanceláři jako žalobci sice nepřísluší, avšak sám o sobě není způsobilý vytvořit stav, kdy je s některými spotřebiteli na základě tohoto kritéria zacházeno méně příznivě. Nejvyšší správní soud tomuto názoru nepřisvědčil. Dotaz žalobce v sobě sice neobsahoval zřejmou ani skrytou odpověď na to, jaký důsledek bude případná příslušnost k romskému etniku pro případného zájemce mít, současně však rovněž chybí rozumné vysvětlení, proč byl tedy takový dotaz v rámci komunikace o zprostředkování nájmu vlastně položen. Okolnost příslušnosti k romskému původu byla pro další osud zprostředkování nájmu rozhodná. Vyplývá to i z dovětky, že jde o informace, které „standardně požadují majitelé nemovitostí“. Zájemci o byt tak muselo být zřejmé, že otázka jeho příslušnosti k romskému etniku bude hrát podstatnou roli při tom, zda ke zprostředkování nájmu bytu dojde, a to bez jakéhokoli vysvětlení případných objektivních konkrétních důvodů, pro které poskytovatel služby toto kritérium uplatňuje. Nejvyšší správní soud je proto přesvědčen, že k diskriminačnímu jednání ze strany žalobce došlo již adresováním předmětného dotazu zájemci. Nelze rovněž vyloučit, že takto dotázaný spotřebitel od dalšího úsilí o sjednání nájemního vztahu ustoupí, právě v důsledku tohoto po právní stránce mimo běžného kritéria.

Tvrzení, že předmětnou informaci standardně požadují majitelé nemovitostí, nemění nic na tom, že poskytovatelem služby byla realitní kancelář jako žalobce a právě při jím poskytované službě sdělila uvedené kritérium zákazníkovi a jednala tak diskriminačně.

Právní věta: *k diskriminačnímu jednání dojde již tehdy, kdy je zájemci o zprostředkování nájmu položen dotaz na etnickou skupinu zájemce.*

Celý text judikátu lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/diskriminacni-jednani-108776.html>

(náhled dne 23.2. 2019)

III.

K některým vybraným otázkám

1) K otázce, kdy lze zaměstnance odvolat

V diskusích o českém pracovním právu zaznívá ze strany zaměstnavatelů často nespokojenost s tím, že zaměstnavatel může pracovní poměr se zaměstnancem ukončit okamžitým zrušením či výpovědí jen z důvodů uvedených v zákoníku práce. Zdá se, že zaměstnavatelská veřejnost někdy poněkud opomíná **možnost odvolání zaměstnance z pracovního místa**. V tomto článku bychom chtěli připomenout, kdy lze zaměstnance z pracovního místa odvolat a zda tímto odvoláním končí jeho pracovní poměr.

Asociace občanských poraden, z.s.

Sabinova 287/3, 130 00 Praha 3

IČO 65998642

Tel: 284 019 220

Email: aop@obcanskeporadny.cz

www.obcanskeporadny.cz



Mezi způsoby rozvázání pracovního poměru, vypočtenými v § 48 odst. 1 zákoníku práce, odvolání nenajdeme ¹⁾. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdání se tohoto místa upravuje zákoník práce samostatně v § 73 a v § 73a. V tomto pojednání se budeme věnovat pouze pravidlům platným pro takzvanou podnikatelskou sféru a ponecháme stranou úpravu platnou pro nepodnikatelské subjekty ²⁾. Podle § 73 odst. 2 zákoníku práce **může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa**, je-li zároveň sjednáno, že se *vedoucí zaměstnanec* může tohoto místa vzdát. Zákoník práce nepředepisuje pro takovou dohodu písemnou formu. Z důvodu možné důkazní nouze ji však lze určitě doporučit. Ujednání o možnosti odvolání z pracovního místa a vzdání se pracovního místa bude nejčastěji obsaženo v pracovní smlouvě. Ačkoli zákoník práce v § 73 odst. 2 používá pojem „vedoucí zaměstnanec“, nejde o všechny vedoucí zaměstnance ve smyslu § 11 zákoníku práce, nýbrž jen o ty vedoucí zaměstnance, kteří zastávají některé z vedoucích míst uvedených v § 73 odst. 3 zákoníku práce. **Jenom se zaměstnanci na těchto vedoucích místech lze uve- dené ujednání o možnosti odvolání z pracovního místa a vzdání se tohoto místa učinit.** Jedná se o vedoucí zaměstnance přímo podřízené statutárnímu orgánu či fyzické osobě zaměstnavateli, mají-li mezi svými podřízenými alespoň jednoho vedoucího zaměstnance. Ujednání o odvolání z pracovního místa a vzdání se tohoto místa je možné učinit i se zaměstnanci, kteří jsou přímo podřízeni těm, kdo jsou přímo podřízeni statutárnímu orgánu či fyzické osobě podnikateli, a to opět za podmínky, že mají mezi svými podřízenými aspoň jednoho vedoucího zaměstnance.

Nejvyšší soud nedávno, možná poněkud překvapivě, rozhodl tak, že § 73 odst. 2 a § 73 odst. 3 zákoníku práce **mají dispozitivní charakter a že je možné se od nich odchýlit**, a to jak rozšiřujícím způsobem, tak i zúžením okruhu osob, s nimiž je možné dohodu o odvolání a vzdání se sjednat ³⁾. Jediným omezením má být to, že **musí jít o vedoucího zaměstnance** ve smyslu § 11 zákoníku práce. Připomeňme, že podle uvedeného ustanovení jsou vedoucími zaměstnanci ti zaměstnanci, „kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny“. V kolektivní nebo jiné smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu, proto smí být okruh zaměstnanců, s nimiž lze dohodu sjednat, vymezen i jinak, než je tomu v § 73 odst. 3 zákoníku práce.

Odvolání z pracovního místa nevyžaduje žádný důvod. U zaměstnavatele, který je právnickou osobou, je provádí statutární orgán. Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, provádí je zaměstnavatel sám (§ 73 odst. 4 zákoníku práce). **Odvolání musí být provedeno písemně (§ 73a odst. 1 první věta).** Výkon práce vedoucího zaměstnance na pracovním místě **končí dnem následujícím po doručení odvolání, ledaže je v odvolání uveden den pozdější** ⁴⁾

Odvoláním z pracovního místa pracovní poměr nekončí (§ 73a odst. 2 první věta zákoníku práce). Zaměstnavatel je povinen odvolanému zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele. Nabídnuté místo musí odpovídat zaměstnancově zdra-



votnímu stavu a kvalifikaci. Pokud zaměstnavatel takovou práci pro zaměstnance nemá nebo ji zaměstnanec odmítne, půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a je současně dán výpovědní důvod podle *§ 52 písm. c) zákoníku práce*, tedy z takzvaných organizačních důvodů. **Odstupné** ovšem zaměstnanec obdrží **jen tehdy, pokud byl z pracovního místa odvolán v souvislosti se zrušením tohoto místa.**

Protože všechno má i svou odvrácenou stránku, není tomu ani u odvolání z pracovního místa jinak. Zaměstnanec se totiž v případě tohoto ujednání může pracovního místa vzdát. Také v tom případě platí, **že výkon práce končí dnem doručení vzdání se zaměstnavateli.** Pracovní poměr tím sice nekončí, ale protože zaměstnanec nemusí přijmout jinou nabízenou práci, nastoupí **překážka v práci na straně zaměstnavatele** a zaměstnanec bude pobírat náhradu mzdy. Je pak zcela pochopitelné, že zaměstnavatel ukončí poté pracovní poměr výpovědí.

Současná právní úprava odvolání zaměstnance z vedoucího místa tak svým způsobem představuje u vedoucích zaměstnanců ekvivalent kýžené výpovědi bez důvodu. Zaměstnavatelům lze doporučit, aby možnosti smluvního ujednání ohledně odvolání z pracovního místa využívali.

¹⁾ V uvedeném ustanovení jsou jako způsoby rozvázání pracovního poměru uvedeny dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době.

²⁾ Rozlišení na podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru je samozřejmě zjednodušením. Podrobnější vymezení viz zejména v § 33 odst. 3 zákoníku práce.

³⁾ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017

⁴⁾ Podle autora tohoto článku nedává valného smyslu, že výkon práce na vedoucím místě končí až dnem následujícím po doručení odvolání a nikoli již dnem doručení. Odchýlit se smluvně či dokonce až v odvolání samém od tohoto ustanovení by však zřejmě možné nebylo.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-lze-zamestnance-odvolat-108866.html>

(náhled dne 26.2. 2019)

2) K otázce nové nezabavitelné částky a další změny srážek ze mzdy od 1. 1. 2019

Také od 1. ledna 2019 došlo jako každý rok ke změně, kterou je zásadně zvýšení, (základní)

nezabavitelné částky, jakož i hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy (tzv. výpočtové základny), uplatňovaných nejen při exekučních srážkách ze mzdy a obdobných příjmů. Plátce mzdy uplatní nově vypočtené nezabavitelné částky a postup dle nových limitů **poprvé za výplatní období, do něhož připadne den, od něhož se tyto částky mění.**

Nové nezabavitelné částky tak ovlivňují (až) **mzdu za měsíc leden 2019**, zúčtovanou a vyplácenou v únoru 2019, zatímco mzda za měsíc prosinec 2018 vyplácená v lednu 2019 bude (ještě) zúčtována podle dosavadních nezabavitelných částek.

Základní parametry (limity) pro srážky ze mzdy

Nezabavitelnou částku na (osobu samotného) povinného (dlužníka) stanovíme jako 2/3 součtu částky životního minima jednotlivce, tedy částky 3 410,- Kč, a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu v nájemním bytě v obci od 50 000 do 99 999 obyvatel, a to bez ohledu na to, v jaké obci skutečně povinný zaměstnanec žije, která je pro rok 2019 nově stanovena na 6 233,- Kč, čili jako 2/3 z částky 9 643,- Kč. Nezabavitelná částka na povinného činí 6 428,67 Kč.

Nezabavitelná částka na vyživovanou osobu představuje 1/4 z nezabavitelné částky na povinného 6 428,67 Kč, činí tedy 1 607,17 Kč.

Částku, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení (tedy po odečtení nezabavitelných částek), stanovíme obdobně jako součet částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu, tedy jako součet částky 3 410,- Kč a částky 6 233,- Kč, činí tedy 9 643,- Kč.

Postup při výpočtu srážek

- Z čisté mzdy zaměstnance (povinného dlužníka) se odečte (základní) nezabavitelná částka.
- Pokud zbylá čistá mzda (tzv. výpočtová základna) je rovna nebo nižší 9 643,- Kč, zaokrouhlí se směrem dolů na částku dělitelnou třemi (a vyjádřenou v celých korunách). Maximální výše jedné třetiny z 9 643,- Kč je 3 214,- Kč. (Případný zbytek 1,- nebo 2,- Kč [odečtený od zbytku čisté mzdy při jeho zaokrouhlování směrem dolů na částku dělitelnou třemi] náleží povinnému.)
- Částka přesahující hranici 9 643,- Kč se srazí bez omezení.
- 1. třetina (zbytku čisté mzdy) je určena pro vydobytí nepřednostních pohledávek oprávněných osob (a přednostních pohledávek, pokud k jejich úhradě nepostačuje 2. třetina).
- 2. třetina slouží pouze k vydobytí přednostních pohledávek, a pokud takové nejsou, vyplátí se povinnému.
- 3. třetina se vždy vyplátí povinnému.

- Pokud 2. třetina nestačí k uspokojení přednostních pohledávek, převádí se část přednostních pohledávek do třetiny 1.

- Částka přesahující hranici 9 643,- Kč, tedy plně zabavitelná část zbytku čisté mzdy se připočte ke 2. třetině zbytku čisté mzdy v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních pohledávek; zbývající část se připočte k 1. třetině.

Součet vypočtené (1.) třetiny, případně dvou třetin (1. a 2.), a částky přesahující 9 643,- Kč je tedy postižitelnou výší příjmu. Nepostižitelnou výší příjmu je tedy součet vypočtené (3.) třetiny, případně dvou třetin (2. a 3.), a (základní) nezabavitelné částky (a případný zbytek 1,- nebo 2,- Kč odečtený od zbytku čisté mzdy při jeho zaokrouhlování směrem dolů na částku dělitelnou třemi).

Nejen při exekuci

Dodejme, že nezabavitelné minimum nemá význam jen u nucených - exekučních srážek ze mzdy, ale i u dobrovolných srážek ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy (zaměstnanec je chráněn obdobně jako při nucených srážkách exekučních), ale také při započtení na mzdu – v situaci, kdy má zaměstnanec vůči zaměstnavateli splatný dluh (může to být např. poskytnutá a řádně a včas nesplacená půjčka, soudem přiznaná náhrada škody apod.), když tedy zaměstnavatel hodlá svou pohledávku uspokojit tak, že ji započte vůči zaměstnancově mzdě, i v takovém případě musí zaměstnanci zůstat nezabavitelné minimum.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/nove-nezabavitelne-castky-a-dalsi-parametricke-zmeny-srazek-ze-mzdy-od-1-1-2019-108844.html>

(náhled dne 23.2. 2019)

IV.

Články a názory

1) NSS: Finanční úřad nesmí hodnotit důkazy v daňové kontrole účelově

Finanční úřad má povinnost hodnotit důkazní prostředky předložené daňovým subjektem jak samostatně, tak i ve vzájemných souvislostech. Pokud však má pochybnosti o kterémkoliv předloženém důkazu, **může poplatníkovi zaslat výzvu k předložení dalšího, popřípadě jiného dodatečného důkazního prostředku. Nicméně správce daně nemůže hodnotit důkazy účelově a to tak, že důkazní prostředky ve prospěch daňového subjektu zcela pomine nebo upozadí a naopak důkazy, které jsou poplatníkovi k tíži, vyzdvihne.**

V rámci daňového řízení kontrolovaný daňový subjekt obvykle předkládá správci daně důka-



zy prokazující správnost podaného daňového přiznání. Tyto důkazy mohou tvořit široké spektrum různých podkladů, např. faktury, dodací listy, předávací protokoly, emailová komunikace apod. Důkazy by měl správce daně podle § 8 odst. 1 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, hodnotit podle své úvahy. Současně by měl posuzovat každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom by však měl přihlížet ke všemu, co při správě daní vyšlo najevo.

Nejvyšší správní soud (NSS) se zabýval případem (6 Afs 365/2017 – 41), kdy česká firma vyvážela automobily do třetí země (Kambodže) a to prostřednictvím celního agenta v Belgii. Ten má ovšem stejné pravomoci jako český celní orgán, je tedy také oprávněn uvést zboží do tzv. celního režimu vývozu, který je nutný pro aplikaci osvobození od DPH.

Česká firma předložila finančnímu úřadu tzv. jednotný správní doklad (JSD) spolu s dalšími doklady souvisejícími s vývozem zboží do třetí země (předávací protokoly, přepravní dokumenty, bankovní výpisy potvrzující úhradu a další). Finanční úřad na základě předložených důkazů u těchto transakcí **nepřiznal** české firmě osvobození od DPH podle ustanovení § 66 zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, s argumentací, že JSD neobsahuje veškeré potřebné náležitosti (podpis belgického celního agenta, chybějící otisk razítka). Hlavním důvodem podle finančního úřadu bylo, že předmětné automobily nebyly uvedeny do celního režimu vývozu, což je jedna z podmínek nutných pro osvobození od DPH. **Správce daně si nebyl vědom podstatné skutečnosti, že belgický celní agent je oprávněn uvádět zboží do celního režimu vývoz namísto belgického státního celního úřadu.**

V této souvislosti finanční úřad nezpochybnil právní postavení belgického celního agenta, avšak i přesto požadoval doložení dané skutečnosti. Vzhledem k tomu, že daňový subjekt podle správce daně tuto skutečnost neprokázal, nebyl dle správce daně schopen ustát své důkazní břemeno.

NSS k předmětné věci uvedl, že správce daně může vyjádřit pochybnosti ohledně věrohodnosti, průkaznosti správnosti či úplnosti účetnictví a jiných povinných záznamů. Nicméně v této souvislosti **je povinen identifikovat a prokázat konkrétní důvodné pochyby, dle kterých je činní nevěrohodnými, neúplnými, neprůkaznými nebo nesprávnými.**

Správce daně tedy **nesmí zpochybňovat navržené důkazní prostředky** osvědčující propuštění zboží do režimu vývozu, aniž by výslovně uvedl, na základě jakých skutečností tak činí.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/nss-financni-urad-nesmi-hodnotit-dukazy-v-danove-kontrolce-ucelove-108853.html>

(náhled dne 24.2. 2019)



2) Kdy a komu nelze dát výpověď z pracovního poměru

Zákoník práce (dále ZP) jako základní pracovněprávní předpis plní nejen funkci regulující personální praxi, ale řadou ustanovení chrání slabší stranu pracovněprávních vztahů – zaměstnance. Je to zejména v oblasti skončení pracovního poměru nebo změny druhu práce. Stanoví jednoznačné důvody pro skončení pracovního poměru a přitom zohledňuje určité sociální, zdravotní nebo jiné situace, v níž se zaměstnanec nachází. Legislativně se tento postup označuje jako **“ochranná doba“ v pracovním poměru**.

Zejména se jedná o zdravotní stav zaměstnance (např. dočasná pracovní neschopnost), ztráta zdravotních nebo jiných předpokladů k práci, těhotenství nebo jiné překážky v práci (např. mateřská nebo rodičovská dovolená) apod. ZP zakazuje zaměstnavateli, aby mohl v těchto nebo dalších případech dát zaměstnanci výpověď. **Výčet těchto důvodů je uveden v § 53 ZP.** Platí ovšem výjimky. Právní ochrany se **nemůže dovolávat zaměstnanec, který svým jednáním porušil právní povinnosti vyplývající z předpisů (pracovní kázeň) zejména ze ZP.**

Důvody pro zákaz

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď:

- a)** v době, kdy je **uznán dočasně neschopným práce**, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla –li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení (při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování),
- b)** při výkonu **vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení** ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- c)** v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně **uvolněn pro výkon veřejné funkce**,
- d)** v době, kdy je zaměstnankyně **těhotná** nebo kdy zaměstnankyně čerpá **mateřskou dovolenou** nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají **rodičovskou dovolenou**,
- e)** v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně **nezpůsobilým pro noční práci**.

Pracovní neschopnost a výpověď

Nejčastěji se uplatní pravidla pro ochranu zaměstnance při podání výpovědi v souvislosti s jeho **pracovní neschopností**.

Je nutno rozeznávat, zda



- zaměstnavatel podal výpověď zaměstnanci v době pracovní neschopnosti (v ochranné době) nebo
- výpověď byla podána před vznikem pracovní neschopnosti.

Podal – li zaměstnavatel výpověď v **době pracovní neschopnosti, je výpověď neplatná. Zaměstnanec - pokud s ní nesouhlasí – by měl podat návrh k soudu, aby o neplatnosti rozhodl.** Není přitom významné, zda zaměstnavatel věděl o tom, že dává výpověď zaměstnanci, který je v ochranné době. Za neplatnou by se považovala např. i výpověď těhotné ženě, i kdyby zaměstnavatel o těhotenství nevěděl. **Rozhodující je skutkový stav v době podání výpovědi.**

V justiční praxi soud řešil případ, kdy zaměstnanec neoznámil zaměstnavateli, že je v pracovní neschopnosti, ačkoliv mu tuto povinnost přikazoval pracovní řád. Soud rozhodl ve prospěch zaměstnance, že je výpověď neplatná. Marň zaměstnavatel namítal, že zaměstnanec nesplnil povinnost stanovenou mu v pracovním řádu a že výpověď pro porušení pracovních povinností je možná i v době pracovní neschopnosti. Soud vyslovil závěr, že porušení této povinnosti není takové intenzity, pro kterou by mohl skončit pracovní poměr i v době pracovní neschopnosti.

Rozhoduje skončení nemoci

Jestliže zaměstnanci vznikne po obdržení výpovědi pracovní neschopnost, je rozhodující, zda

- a) poslední den výpovědní doby bude tato pracovní neschopnost trvat nebo
- b) byla ukončena v jejím průběhu.

Uplyne –li poslední den výpovědní doby v ochranné době, **dochází ke stavení běhu výpovědní doby.** Většinou se jedná o případy, kdy ještě v tento den trvá pracovní neschopnost zaměstnance. Ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Výpovědní doba se prodlužuje a skončí uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby. **Výjimka** je v případě, kdy zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení výpovědní doby netrvá.

Příklad: Zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným dne 23. října 2018 na dobu 1 týdne a na den 31. října 2018 připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Výpovědní doba se prodlužuje o 7 dnů (období od počátku pracovní neschopnosti 23.10. do uplynutí výpovědní doby 30.10.. tedy o 7 dnů.) Těchto 7 dnů se přičte ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost, např. 10. listopadu 2018. Pracovní poměr skončí teprve dnem 17. listopadu 2018.

K prodloužení nebo ke stavení výpovědní doby nedochází, jestliže ochranná doba (např.



vznik pracovní neschopnosti), která začala běžet po podání výpovědi, **skončila ještě před uplynutím výpovědní doby.**

Výjimky ze zákazu

Zákaz se neuplatní v případech, kdy výpověď z pracovního poměru dává zaměstnanec, nebo když se končí pracovní poměr dohodou. V těchto případech ZP nebrání zaměstnavateli skončit pracovní poměr. Zaměstnanec může však podat výpověď kdykoliv, tedy i v ochranné době. Ochranná doba rovněž nemá vliv na skončení pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou. Pracovní poměr skončí, i kdyby byl zaměstnanec v této době v pracovní neschopnosti.

Zákaz výpovědi se rovněž ZP nevztahuje na **jiné porušení povinností** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zákaz pro ženy a matky

Do ochranné doby dále patří těhotenství a mateřství. **Ochranná doba trvá po celou dobu těhotenství.** Znamená to, že v těchto případech nemůže zaměstnavatel dát platnou výpověď z pracovního poměru. Výpověď z pracovního poměru by nebyla platná, kdyby např. bylo dodatečně zjištěno, že v době podání výpovědi byla zaměstnankyně těhotná. Potom stačí, aby zaměstnankyně prokázala tuto skutečnost lékařským potvrzením. Ochranná doba trvá po dobu, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou.

Rodičovská dovolená náleží oběma rodičům dítěte. Zaměstnankyni se poskytne na žádost po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci od narození dítěte, oběma v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let (*§ 196 ZP*).

Ochrana zaměstnance ve veřejné funkci

Zákaz výpovědi z pracovního poměru se vztahuje i na zaměstnance, kteří **vykonávají veřejnou funkci.** Rozumí se tím plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a která je obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenování (*§ 201 odstavec 1 ZP*). Jedná se např. o výkon funkce poslance, senátora nebo člena zastupitelstva. Podmínkou je, že zaměstnanec byl k výkonu funkce **dlouhodobě uvolněn.** Je to tehdy, jestliže kromě výkonu veřejné funkce neplní povinnosti z pracovního poměru.



Kdo nemá ochranu

Zákaz výpovědi není však absolutní a nevztahuje se na všechny důvody skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci, který by jinak měl zákonnou ochranu, v situacích uvedených v [§ 54 ZP](#).

Zejména se jedná o objektivní organizační změny uvedené v [§ 52 písm.a\) a b\) ZP](#)., např. **zrušení nebo přemístění zaměstnavatele** s jedinou výjimkou: zákaz výpovědi platí jen v případech, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. *Bude – li se zaměstnavatel např. přemísťovat v jedné obci, např. z Prahy 2 na Prahu 4 nebo v rámci jiné obce, kde má zaměstnanec místo výkonu práce, zákaz výpovědi se na tyto případy vztahuje a zaměstnavatel nemůže zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru.*

Je pochopitelné, že kdyby existoval zákaz výpovědi i v případech rušení nebo přemístění zaměstnavatele v rámci obce, mohl by zaměstnavatel přistoupit k těmto změnám jen velmi obtížně bez ohledu na časovou potřebnost, např. v závislosti na změně předmětu své činnosti, odbytu a zakázkách.

Zákaz výpovědi se však vztahuje na důvody uvedené v [§ 52 písm. c\) ZP](#), např. nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizačních změn na pracovišti.

Původní práce a pracoviště

Rušení nebo přemístění zaměstnavatele je možným důvodem pro výpověď i pro matky pečující o děti. To je horší varianta řešení personálních otázek těchto zaměstnankyň. V lepších případech, kdy se např. „jen“, ruší původní místo zaměstnankyně nebo dochází – li k jiným organizačním změnám nevyžadující skončení pracovního poměru, nemusí žena dostat po návratu do zaměstnání stejnou pracovní pozici jako měla předtím. Na řešení těchto personálních otázek doléhají ekonomické těžkosti a proto firmy omezují náklady a při restrukturalizaci ruší pracovní místa. Maminkám tak se omezuje možnost vrátit se na původní pracovní pozici.

Po návratu z mateřské dovolené (zpravidla po 28 týdnech) má žena podle [§ 47 ZP](#) nárok na zařazení na původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

Jestliže tedy např. žena má v pracovní smlouvě uveden druh práce "mzdová účetní", a vykonává tuto práci jako „mzdová účetní provozu“, musí být po návratu z mateřské dovolené zařazena na toto pracoviště. V případě návratu po skončení rodičovské dovolené by mohla být



zařazena do funkce mzdové účetní kdekoliv jinde, třeba i mimo provoz, kde před odchodem na mateřskou dovolenou nepracovala. Práce by však musela odpovídat pracovní smlouvě.

Porušení pracovních povinností – bez nároku na ochranu

Zákaz výpovědi se nevztahuje, a zaměstnavatel tedy může skončit pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem, který by jinak podléhal ochraně (byl by např. v pracovní neschopnosti), **kdyby pro výpověď existoval důvod, pro který může okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 55 ZP).**

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže jeho zaměstnanec byl pravomocně (tj. rozsudek je konečný) odsouzen pro úmyslný trestný čin a byl mu vyměřen nepodmíněný trest odnětí svobody delší než jeden rok. Tento trestný čin nemusí být v souvislosti s výkonem práce.

Jestliže zaměstnanec byl takto odsouzen pro úmyslný trestný čin, spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak k okamžitému zrušení postačuje, byl-li uložen nepodmíněný trest odnětí svobody minimálně 6 měsíců.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr také tehdy, jestliže zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem právní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Za určitých okolností může být důvodem pro okamžité zrušení i porušení obchodního tajemství zaměstnancem. Míru intenzity v tomto případě snižuje okolnost, že informace, které bylo možno zjistit z příslušných podkladů, jsou obecného charakteru a nejsou vázány na konkrétní osoby.

Příklad: Zaměstnanci byla dána výpověď z pracovního poměru z důvodu pravoplatného rozsudku pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu v délce 13 měsíců podle § 52 písm.g) ZP dne 16. října 2018. Muž byl v této době na rodičovské dovolené, která mu skončila 31. října 2018. Tímto dnem skončil i jeho pracovní poměr uplynutím prodloužené výpovědní doby. Pracovní poměr by za obvyklých okolností skončil uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, tedy 31. prosince 2018.

Naproti tomu nelze považovat za zvláště hrubé porušení právních povinností to, že zaměstnankyně (případně zaměstnanec), která pečuje o dítě mladší než tři roky, nenastoupila po skončení rodičovské dovolené do práce z toho důvodu, že neměla možnost zajistit péči o toto dítě ani v jeslích ani pomocí jiné osoby a zaměstnavatele o tom vyrozuměla.

Porušení režimu pracovní neschopnosti

Zaměstnavatel rovněž nemůže zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance, jestliže pracovní neschopnost spadá do zkušební doby. Nejedná se o „klasickou„ výpověď, ale o zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Příklad: Zaměstnanec má sjednanu zkušební dobu v pracovním poměru od 1. října 2018 do 31. prosince 2018. a 15. října 2018 onemocněl. V prvních 14 dnech této neschopnosti (do 15.10. pokud po tuto dobu trvala pracovní neschopnost) s ním nemůže zaměstnavatel zrušit pracovní poměr.

Ochrana ve zkušební době

Neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době je v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance. Rozhodující je den, kdy je zaměstnanci toto zrušení doručeno nebo doručováno. Mohou tedy nastat dvě situace:

a) Jestliže zaměstnanec odpracoval část směny a v jejím průběhu je mu doručeno zrušení pracovního poměru, je tento úkon neplatný v případě, že mu lékař vyhotovil pracovní neschopnost od tohoto dne. Podle § 57 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění vzniká dočasná pracovní neschopnost dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, a to bez ohledu na to, zda pojištěnec v tomto dni pracoval nebo případně již odpracoval svou pracovní směnu. Ošetřující lékař se nezabývá otázkami pracovní doby pojištěnce.

b) Zaměstnanec odpracoval celou směnu a v jejím průběhu mu bylo doručeno zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnanec byl ošetřen lékařem až následující den, který mu vystavil dočasnou pracovní neschopnost zpětně, to je ode dne, kdy mu bylo doručeno zrušení pracovního poměru.

Toto zrušení by bylo platné. Lékař sice může stanovit den vzniku dočasné pracovní neschopnosti zpětně, to je před den, v němž dočasnou pracovní neschopnost zjistil, ale jedná se však o výjimečné případy, kdy zaměstnanec na např. nemůže pro vážné důvody odejít k lékaři. V případě, že by odpracoval celou směnu, by nešlo o tento vážný důvod. Zaměstnanec by tímto postupem zjevně obcházel zákon.

Platnost zrušení ve zkušební době při zpětném vystavení pracovní neschopnosti potvrzuje rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, [sp.zn. 21 Cdo 1954/2000](#) (R 42/2002). V konkrétním případě byl rozsudek vydán k výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem při zpětném vyhotovení pracovní neschopnosti na den, kdy byla zaměstnanci výpověď doručena. Jedná se o stejnou situaci, jako při zrušení pracovního poměru ve zkušební době v pra-



covní neschopnosti zaměstnance. Nejvyšší soud uvedl : „*Z hlediska zákazu výpovědi je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání. Z tohoto hlediska není významná skutečnost, že lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem shodným se dnem doručení výpovědi, až po doručení výpovědi.*“

Neplatné skončení

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, kterou zaměstnanec považuje za neplatnou (např. v době těhotenství), musí podat k soudu návrh na rozhodnutí o neplatnosti **nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (§ 72 ZP)**. Podal-li zaměstnavatel výpověď v lednu 2019, uplyne dvouměsíční lhůta pro zaměstnance k uplatnění u soudu koncem května 2019.

Rozvázání pracovního poměru je neplatné jen tehdy, byla-li výpověď (to platí i ostatních formách skončení pracovního poměru) určena pravomocným soudním rozhodnutím. I kdyby zaměstnanec byl přesvědčen o tom, že výpověď je neplatná, nestačí neplatnost jen konstatovat, musí o tom rozhodnout soud.

Jestliže zaměstnanec má zájem, aby ho zaměstnavatel, který mu dal výpověď, dále zaměstnával, musí mu bez zbytečného odkladu písemně oznámit (viz § 69 odstavec 1 ZP), že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Jeho pracovní poměr trvá i nadále, přestože uplynula výpovědní doba.

Pozn. : autor je advokát a rozhodce pracovních sporů

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-a-komu-nelze-dat-vypoved-z-pracovniho-pomeru-108788.html> (náhled dne 23.2. 2019)

V.

Nové právní předpisy

Ve sledovaném období od 29. 1. 2019 do 26. 2. 2019 bylo vydáno celkem 40 předpisů a obdobných závazných aktů českého právního pořádku, z toho 7 sdělení ministerstva a jiných oprávněných orgánů, 0 sdělení úřadů, 2 sdělení Státní volební komise, 6 nařízení vlády, 8 vyhlášek, 12 zákonů, 0 úplné znění zákona, 3 nálezy Ústavního soudu, 1 sdělení Ústavního soudu, 0 ústavní zákon, 0 usnesení Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, 0 Rozhodnutí

Asociace občanských poraden, z.s.
Sabinova 287/3, 130 00 Praha 3
IČO 65998642
Tel: 284 019 220
Email: aop@obcanskeporadny.cz
www.obcanskeporadny.cz



vlády České republiky, 1 Rozhodnutí prezidenta republiky, 0 Rozhodnutí předsedy Senátu Parlamentu České republiky, 0 Zákonné opatření Senátu a 0 Usnesení Poslanecké sněmovny o schválení zákonného opatření Senátu.

Za monitorované období byly schváleny a publikovány ve Sbírce zákonů m. j. některé předpisy, které se mohou úzce dotýkat činnosti OP a doporučuji je tedy zaznamenat a doplnit jimi vedený archiv potřebných právních předpisů jednak pro operativní poskytování poradenských služeb a jednak pro informaci.

Zákon č. 47/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů - zákon je účinný od 1.4. 2019 a v ustanovení § 11 zakotvuje v některých položkách zvýšení sazeb

Zákon č. 31/2019 Sb. kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 312/2006 Sb., o insolvenčních správcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony - bude účinný od čtvrtého měsíce potom, co vyšel ve Sbírce zákonů, což se stalo dne 7. 2. 2019 částce č. 13. Jedná se o značnou změnu stávajícího znění. Zjm. ustanovením § 398 se zavádí kombinace oddlužení plněním splátkového kalendáře se zpeněžením majetkové podstaty, takže dlužník již nemůže volit buď splátkový kalendář nebo zpeněžení majetkové podstaty. Dále je vložen m.j. nový § 412a a zavádí dvě varianty oddlužení a to splacení nejméně 60% za tři roky, nebo aspoň 30% za pět let. Pokud však dlužník bude vynakládat veškeré možné úsilí, aby své dluhy splatil, a přesto této hranice nedosáhne, může soud i tak proces oddlužení ukončit. Starobním důchodcům a osobám invalidním ve druhém a třetím stupni byla tato doba zkrácena také na 3 roky. Novela též obsahuje také výslovnou úpravu srážek z příjmu podnikatelů, možnost přerušit oddlužení na žádost dlužníka nebo odsunout pořadí nadlimitních úroků a úroků z prodlení.

Součástí novely je i ochrana přiměřeného obydlí dlužníka, zjednodušení úpadku manželů a další.

Pozn.) text psaný *zelenou kurzivou* je citace znění ustanovení z právního předpisu nebo

výňatek z textu související literatury či výňatek z textu rozhodnutí orgánu anebo upozornění na odkaz ustanovení právního předpisu nebo dotčeného dokumentu

Zpracoval: JUDr. Karel J a r e š

Dne 1. března ledna 2019