

Informační zpráva za měsíc březen 2019

Obsah zprávy

I. Judikatura

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 2 Ads 48/2018 – 37, ze dne 28.8.2018
Posouzení zdravotního stavu [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, jak se správně zbavit neschopného zaměstnance [str. 4 až 9]

2) K otázce, kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz [str. 10 až 16]

IV. Články a názory

1) Prodej či koupě bytu s garážovým stáním – vyplatí se čekat na novelu občanského zákoníku? [str. 16 až 20]

2) Zpracování osobních údajů při provozu kamerových systémů se záznamem [str. 20 až 22]

V. Nové právní předpisy

Březen 2019 (od částky 24 do částky 36 21.3.) [str.22 až 23]

I.

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 2 Ads 48/2018 – 37, ze dne 28.8.2018
Posouzení zdravotního stavu

II.

K judikatuře

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 2 Ads 48/2018 – 37, ze dne 28.8.2018
Posouzení zdravotního stavu

Ne vždy jsou soudy s námi zajedno o našem zdravotním stavu.

Nejvyšší správní soud rozhodoval v právní věci žalobkyně proti žalovanému Ministerstvu práce a sociálních věcí do rozhodnutí žalovaného o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu.

Žalobkyně byla držitelka průkazu osoby se zdravotním postižením stupně „TP“ (dále jen průkaz „TP“). Podala si žádost o změnu nároku na průkaz osoby se zdravotním postižením stupně „ZTP“ (dále jen průkaz „ZTP“) a to s ohledem na zhoršení svého zdravotního stavu. Žalobkyni byl přiznán průkaz „TP“ pro středně těžké funkční postižení z důvodu vrozené vývojové vady kyčelního kloubu a následných operativních zákroků.

Příslušným k vyřízení žádosti byl jako správní orgán Úřad práce. Ten požádal Okresní správu sociálního zabezpečení o posouzení zdravotního stavu žalobkyně.

Z jejího posudku vyplynulo, že zdravotní stav žalobkyně nadále odpovídá průkazu „TP“ pro osoby se středně těžkým funkčním postižením pohyblivosti ve smyslu *§ 34 odst. 2 zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením* (dále jen „zákon o poskytování dávek“), jestliže má podstatně omezenou funkci dolní končetiny.

Úřad práce („prvostupňové rozhodnutí“) žádost žalobkyně o změnu nároku na průkaz ZTP zamítl.

Žalobkyně se odvolala proti tomuto prvostupňovému rozhodnutí. Namítala, že v rámci řízení nebyla provedena zajišťovací lékařská prohlídka, a proto zdravotní postižení nebylo správně posouzeno a stanoveno.

V rámci odvolacího řízení byl Posudkovou komisí žalovaného MPSV (dále jen „posudková komise“) vypracován posudek, na jehož základě žalovaný odvolání zamítl.

Proti napadenému rozhodnutí podala žalobkyně žalobu, které Krajský soud vyhověl a napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Z podkladů o posouzení nepříznivého stavu žalobkyně soud totiž nezjistil, zda se posudkové orgány ve svých posudcích dostatečně zabývaly namítaným problémem žalobkyně, **a to opěrné funkce dolní končetiny**. Posudková komise se blíže nezabývala otázkou, proč u žalobkyně nelze hovořit o ztrátě opěrné funkce, která spolu s funkční ztrátou dolní končetiny představuje zdravotní stav, pro který lze vydat průkaz „ZTP“. Z uvedeného pohledu pak soud nemohl řádně a přesvědčivě přezkoumat správnost podkladového posouzení zdravotního postižení žalobkyně, a proto se přiklonil k námitce o dosud nevyčerpávajícím posouzení stavu žalobkyně. Pro uvedenou vadu řízení napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení s tím, aby žalovaný posouzení zdravotního stavu žalobkyně doplnil a znovu rozhodl.

Proti napadenému rozsudku Krajského soudu podal žalovaný – stěžovatel kasační stížnost, kde namítá nesprávné právní posouzení soudem.

Dle stěžovatele (MPSV) soud nesprávně rozdělil jedno zdravotní postižení „funkční ztráta dolní končetiny se ztrátou opěrné funkce“ uvedené v bodě 2 písm. c) přílohy č. 4 vyhlášky č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (... „*2. Za podstatné omezení schopnosti pohyblivosti a orientace na úrovni těžkého funkčního postižení pohyblivosti a orientace lze považovat tyto zdravotní stavy: c) funkční ztráta dolní končetiny se ztrátou opěrné funkce,*“ ...) na dvě, z čehož mylně dovodil nedostatečnost posudku.

Výše označené zdravotní postižení podle něho představuje postižení končetiny v takovém rozsahu, kdy ji prakticky nelze používat např. při chůzi. Z lékařských zpráv, které měla posudková komise k dispozici, je podle stěžovatele zřejmé, že schopnost chůze je u žalobkyně omezena (střídavá chůze o dvou francouzských holích), nikoli vyloučena. Používá-li žalobkyně při chůzi střídavě obě nohy, nemá funkční ztrátu končetiny se ztrátou opěrné funkce (ta by znemožňovala i jízdu na kole, již je žalobkyně schopna). Konstatování lékaře, že stoj na levé dolní končetině je nestabilní, rovněž svědčí o tom, že žalobkyně nemá funkční ztrátu se ztrátou opěrné funkce, protože to by stoj na levé noze nebyl možný.

Žalobkyně se ve vyjádření ke kasační stížnosti ztotožnila s právním posouzením provedeným krajským soudem. Trvá na tom, že její zdravotní stav nebyl posudkovými orgány dostatečně zjištěn a posouzen. Ve svých závěrech posudkové orgány vycházely zejména z lékařských zpráv, které jsou dle žalobkyně příliš strohé k popsání závažnosti jejího zdravotního stavu, navíc nereflektují změny k horšímu v průběhu času.



Posouzení kasační stížnosti Nejvyšším správním soudem

Nejvyšší správní soud se ztotožňuje s názorem stěžovatele, že zdravotní stav podřazený pod písm. c) [srov. citaci znění na str. 3] **nelze chápat jako dvě samostatná zdravotní postižení, tj. funkční ztrátu dolní končetiny a ztrátu opěrné funkce dolní končetiny, nýbrž jako celek.**

Posudková komise z předložených lékařských zpráv a vlastního vyšetření ortopedem učinila závěr, že žalobkyně nemá tak těžké postižení hybnosti končetin, které by se z funkčního hlediska vyrovnalo ztrátě dolní končetiny. Její zdravotní potíže považovala i po reoperacích nadále za středně těžké. Zdravotní stav popsala posudková komise slovy: „*nemá těžké postižení hybnosti končetin ve smyslu jejich ochrnutí, nemá těžké omezení rozsahu, hybnosti nosných kloubů, nejedná se o funkční ani anatomickou ztrátu končetin*“

Mimo jiné konstatovala, že žalobkyně je schopna samostatné chůze o dvou francouzských holích (dle zjištění přítomného odborného lékaře se střídavou oporou). Z vyjádření posudkové komise, jež se stalo základem pro výrok napadeného rozhodnutí, tak dle soudu implicitně vyplývá, že shledané zdravotní postižení žalobkyně nemůže dle mínění posudkové komise spadat do kategorie uvedené v bodu 2 písm. c) přílohy prováděcí vyhlášky [srov. citaci znění na str. 3]. Ta je totiž skutečně specifikována jako funkční ztráta dolní končetiny se ztrátou opěrné funkce, na rozdíl od podstatného omezení funkce dolní končetiny [*bod 1 písm. c) přílohy prováděcí vyhlášky*], jež představuje středně těžké (nikoli těžké) omezení schopnosti pohyblivosti.

Z toho, co bylo výše uvedeno, je zřejmé, že krajský soud nesprávně vyložil smysl ustanovení bodu 2 písm. c) přílohy č. 4 prováděcí vyhlášky [srov. citaci znění na str. 3], proto jeho rozsudek ani instrukce pro žalovaného v něm obsažená nemohou obstát.

Právní věta: *Je-li zachována schopnost chůze a stání, což jsou dvě základní funkce dolní končetiny, nelze opěrnou funkci považovat za vymizelou (ztracenou).*

Celý text judikátu lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/posouzeni-zdravotniho-stavu-109012.html>
(náhled dne 18.3. 2019)

III.

K některým vybraným otázkám

1) K otázce, jak se správně zbavit neschopného zaměstnance

Je pochopitelné, že zaměstnavatel nechce zaměstnávat a platit zaměstnance, jehož pracovní



výsledky jej neuspokojují, s jehož pracovním výkonem, produktivitou práce není spokojen. Zákoník práce na to pamatuje, když zná výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance, jenže v praxi dochází při rozvazování pracovního poměru s neschopným, líným, nevykonným, neproduktivním, neprospěšným zaměstnancem k problémům. Zaměstnavatelé někdy mylně hodnotí neuspokojivé pracovní výsledky jako porušování pracovní kázně. A postup rozvázání pracovního poměru je odlišný.

Je tedy již na úvod zřejmé, že se na věc tentokrát podíváme očima zaměstnavatele, když nastíníme, jak zaměstnance správně propustit z pracovního poměru, i když druhá strana - zaměstnanci se mohou z článku z opačného úhlu pohledu dozvědět, v čem může spočívat neplatnost výpovědi – pro pochybení zaměstnavatele, kterou případně dostanou, aby se jí mohli bránit – napadnout její platnost.

Podle ust. *§ 52 písm. f) zákoníku práce* zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; **spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.** Výpovědní důvod dle ust. *§ 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce* spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která není způsobilá konat sjednaný druh práce požadovaným způsobem. Jenomže zaměstnavatelé jej nedostatečně využívají, neboť mají v praxi občas **problém odlišit dosahování neuspokojivých pracovních výsledků od porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce čili porušení pracovní kázně.** Někdy nesprávně vyhodnocují zmíněnou neschopnost, lenost, neproduktivitu – prostě neuspokojivé pracovní výsledky – jako porušování pracovní kázně.

Nevýkonnost není porušováním pracovní kázně

Pro výpověď ve smyslu ust. *§ 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce* čili pro neuspokojivé pracovní výsledky je však typické, že se **nevyžaduje zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že porušuje některé své povinnosti),** neboť vychází z objektivní skutečnosti (že zaměstnanec dosahuje bez zavinění zaměstnavatele takové pracovní výsledky, které zaměstnavatel oprávněně hodnotí jako neuspokojivé), aniž by bylo významné, proč takový stav nastal (zda je to důsledkem zaměstnancovy neschopnosti nebo nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností nebo z jiného důvodu). Rozhodující pro posouzení (lapidárně řečeno) toho, co zaměstnavateli vadí, co vytýká zaměstnanci, proč se jej chce zbavit, tedy rozvázat s



ním pracovní poměr, a jaký tedy použít výpovědní důvod – zda pro neuspokojivé pracovní výsledky, nebo pro porušení pracovní kázně - je, zda vytýkané, zaměstnavateli vadící jednání zaměstnance vykazuje znaky zaviněného porušení pracovních povinností. Není-li zde byt' jen nedbalostního porušení pracovních povinností, je třeba, aby zaměstnavatel použil důvod dle ust. *§ 52 písm. f) část věty za středníkem* spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích. Jestliže ale – naproti tomu - zaměstnanec porušil pracovní kázeň čili povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je namístě použití výpovědního důvodu dle ust. *§ 52 písm. g) zákoniku práce*, tedy pro porušení pracovní kázně ¹⁾.

Nejde o odkaz na paragraf čili Proč je tak důležité skutkové vymezení výpovědního důvodu

Připomeňme, že dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, ať už z jakéhokoliv důvodu specifikovaného zákoníkem práce, pak musí ve smyslu ust. *§ 50 odst. 4 zákoniku práce* **důvod výpovědi ve výpovědi skutkově vymežit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem** (příčemž použitý výpovědní důvod nesmí být dodatečně měněn). Není nezbytné odkazovat ve výpovědi na ustanovení zákoníku práce, může být uvedeno, ale nemusí, avšak rozhodně nepostačí samo o sobě – je třeba vytýkaný skutek, důvod, proč je rozvazován pracovní poměr, **popsat, tedy skutkově vymežit**.

Při nesprávném určení a vyhodnocení výpovědního důvodu, který se rozhodne zaměstnavatel použít, **může vzniknout problém s vytýkacím dopisem** ²⁾. Zda byl vůbec použit, tedy doručen zaměstnanci a zda plně koresponduje s výpovědí, tedy v ní obsaženým výpovědním důvodem.

Jestliže zaměstnavatel postupuje podle ust. *§ 52 písm. g) části textu před středníkem zákoníku práce* a rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, protože jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (např. porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem), nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (pracovní kázně), pak zaměstnavatel **není povinen zaměstnance nikterak varovat**, upozorňovat jej na nedostatky v jeho práci, na možnost rozvázání pracovního poměru – **prostě mu nemusí žádný vytýkací dopis doručovat atp.**

Pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (pracovní kázně) ³⁾, tedy postupuje-li zaměstnavatel podle ust. *§ 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce*, je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. - Písemné upozornění na soustavné méně závažné porušová-



ní pracovní kázně ve smyslu ust. *§ 52 písm. g) část textu za středníkem zákoníku práce* by proto i při nesprávné právní kvalifikaci (výběru) výpovědního důvodu (jestliže by zaměstnavatel použil tohoto výpovědního důvodu, zatímco by správně měl uplatnit výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky, a postupoval podle něj) mělo zásadně postačovat, a to tím spíše, že k němu musí dojít v době 6 měsíců před výpovědí, zatímco k řádné výzvě ve smyslu ust. *§ 52 písm. f) část textu za středníkem zákoníku práce* (z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků) postačí, aby byla učiněna v době **až 12 měsíců před výpovědí**. Pro výpověď pro závažné porušení pracovní kázně resp. též pro důvody, pro které lze rozvázat pracovní poměr jeho okamžitým zrušením (ve smyslu ust. *§ 52 písm. g) část textu před středníkem*), jak už bylo uvedeno, se upozornění nevyžaduje. Jestliže by zaměstnavatel nesprávně pořadil jednání zaměstnance, pro které rozvazuje pracovní poměr, pod posledně uvedený výpovědní důvod, zatímco soud při přezkumu platnosti výpovědi pod výpovědní důvod neuspokojivých pracovních výsledků, nebo i pod výpovědní důvod soustavného méně závažného porušování pracovní kázně, **byla by výpověď neplatná**.

Shrnutí dopadů rozdílných postupů při volbě výpovědních důvodů

Shrňme proto v posledně uvedených souvislostech tedy ještě jednou, **že uplatnění výpovědi z některých výpovědních důvodů musí předcházet varování zaměstnanci** – písemné upozornění na možnost výpovědi, tedy tzv. vytýkáci dopis.

Je-li rozvazován pracovní poměr pro porušení pracovní kázně **zvlášť hrubým způsobem**, přičemž z tohoto důvodu může být rozvázán i okamžitým zrušením, ale zaměstnavatel z opatrnosti může volit výpověď, jelikož je povinen přihlédnout k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru má být jen krajním a výjimečným opatřením ⁴⁾, pak výpovědi žádné **varování zaměstnanci předcházet nemusí**. Taktéž nemusí předcházet vytýkáci dopis, pokud je pracovní poměr rozvazován **pro závažné porušení pracovní kázně**. To však za předpokladu, že jde skutečně o porušení pracovní kázně (zvlášť hrubým způsobem nebo závažné porušení pracovní kázně) a zaměstnavatel to správně posoudil a postupoval dle správného ustanovení zákoníku práce. Pakliže **jde však o neuspokojivé pracovní výsledky**, chybí tu splnění povinnosti doručit zaměstnanci v době posledních 12 měsíců před doručením výpovědi písemnou výzvu k odstranění neuspokojivých výsledků, jejíž součástí je i poskytnutí přiměřeně dlouhé lhůty k nápravě, tedy odstranění neuspokojivých výsledků. Je-li rozvazován pracovní poměr **pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně** a zaměstnavatel dodrží povinnost doručit v době 6 měsíců před doručením výpovědi upozornění na možnost výpovědi z důvodů vytýkaných prohřešků, problém by vzniknout neměl.

Reflexe nejnovější i zažité judikatury

Připomeňme ještě, že výpověď z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků musí být odů-



vodněna neodstraněním jen a právě těch nedostatků v práci – neuspokojivých pracovních výsledků, které zaměstnavatel vytkl zaměstnanci právě ve výzvě k jejich odstranění (v přiměřené lhůtě) ⁵⁾. Výpověď z důvodu soustavného porušování pracovní kázně však může být odůvodněna různými skutky, zaměstnavatel může přistoupit k výpovědi i pro jiný skutek zaměstnance, který hodnotí jako „několikáté a navazující“, **nejméně však třetí**, porušení pracovní kázně méně závažným způsobem. Výpovědním důvodem ve smyslu ust. *§ 52 písm. g) části věty za středníkem*, tedy pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně „...není - jako taková - série (souhrn) tří (nebo více) porušení pracovní kázně nedosahujících intenzity závažného porušení pracovní kázně. Výpovědní důvod pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně je totiž naplněn, dopustí-li se zaměstnanec **jen jediného** méně závažného porušení pracovní kázně, které však není ojedinělé; předpokladem, který musí být splněn současně, proto je, že se předtím - v přiměřené časové souvislosti - dopustil jiných dvou méně závažných porušení pracovní kázně a že byl v souvislosti s některým z nich v době posledních šesti měsíců upozorněn na možnost výpovědi,“ vyložil Nejvyšší soud ČR kupř. již ze dne 16. 4. 2009 v rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 441/2008.

Pakliže by tedy bylo na místě použít výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky, ale zaměstnavatel by postupoval jako při výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, mohl by vzniknout problém pro zaměstnavatele i tehdy, pokud by výpověď byla opřena o jiný skutek, jiný zaměstnanci vytýkaný prohřešek, než který byl uveden v upozornění na možnost výpovědi (výzvě k odstranění nedostatků v práci). Proto pro praxi ještě plyne rada, že ve výpovědi by vždy mělo být uvedeno **vše, co zaměstnavatel zaměstnanci vytýká**.

Zákaz výpovědi a prodlužování výpovědní doby a trvání pracovního poměru

Pro úplnost ještě dodejme, že výpověď z důvodu dle ust. *§ 52 písm. f) zákoníku práce části věty za středníkem*, tedy pro neuspokojivé pracovní výsledky, platí zákaz výpovědi ve smyslu ust. *§ 53 odst. 1 zákoníku práce*. (Zaměstnavatel tedy nemůže dát – doručit - zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď v ochranné době – tj. např. v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným.) A současně platí i institut prodloužení výpovědní doby, a tedy trvání pracovního poměru, ve smyslu ust. *§ 56 odst. 2 zákoníku práce*, byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době. Naproti tomu ale dle ust. *§ 54 písm. c) zákoníku práce* se zákaz výpovědi nevztahuje na výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, takže problém by pro zaměstnavatele mohl nastat, pokud při nesprávné kvalifikaci výpovědního důvodu, jestliže by závažné neuspokojivé pracovní výsledky vyhodnotil jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a dal zaměstnanci bez varování vytýkacím dopisem výpověď dle ust. *§ 52 písm. g) zákoníku práce* ⁶⁾.

¹⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 758/2006, ze dne 16. 11. 2006.

²⁾ Jestliže jsme v úvodu nepřímo přislíbili právní osvětu a rady oběma stranám, pak pro zaměstnance dodejme, že pokud obdrží tzv. vytýkáci dopis, který je varováním před možností rozvázat pracovní poměr, mohou s ním polemizovat, žádat zaměstnavatele, aby je změnil nebo vzal zpět (odvolal), nicméně relevantní je až jeho napadení v souvislosti s případnou žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru, a to v odůvodnění žaloby požadující určení, že výpověď ze strany zaměstnavatele je neplatná.

³⁾ O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně přitom jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavné porušování pracovní povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti.

⁴⁾ Zaměstnavatel by měl v zájmu platnosti rozvázání pracovního poměru zvážit, zda okamžité zrušení pracovního poměru je natolik důvodné a nutné, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec dále, byť jen dočasně, zaměstnával – zejména po výpovědní dobu, tedy že rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení by pro něj zaměstnavatele představovalo určitou těžkost. Přihlédnout by měl k funkci, kterou zaměstnanec dosud zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod. Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, spis. zn. 21 Cdo 379/2000.

⁵⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3795/2017, ze dne 19. 9. 2018.

⁶⁾ Zákaz výpovědi se však uplatní (i když je uplatněna z důvodu, pro který by mohl zaměstnanec, jinak rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením) vůči zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo vůči zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).

Celý text článku lze nalézt na

www.epravo.cz/top/clanky/uskali-vypovedi-pro-neuspokojive-pracovni-vysledky-zamestnance-v-zamestnavatelske-praxi-aneb-jak-se-spravne-zbavit-neschopneho-zamestnance-109003.html

(náhled 23.3. 2019)

[Asociace občanských poraden, z.s.](#)

[Sabinova 287/3, 130 00 Praha 3](#)

[IČO 65998642](#)

[Tel: 284 019 220](#)

[Email: aop@obcanskeporadny.cz](mailto:aop@obcanskeporadny.cz)

www.obcanskeporadny.cz

2) K otázce, kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz

Právní úprava náhrady škody v důsledku pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce (dále „ZP“) patří k nejsložitější problematice v pracovněprávních předpisech. Zejména ustanovení vztahující se k částečnému nebo úplnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za náhradu škody není jednoduchou záležitostí. V advokátní praxi se tyto otázky objevují velmi často a jejich řešení nebývá jednoduché.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je **objektivní odpovědnost**. Zaměstnavatel odpovídá za tuto škodu bez ohledu na vlastní zavinění v případě, že byly splněny zákonné předpoklady vzniku škody. Vzhledem k tomu, že se nevyžaduje zavinění zaměstnavatele, je třeba v určitých případech zaměstnavatelskou odpovědnost snížit nebo úplně vyloučit, pokud k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání došlo porušením pracovních povinností zaměstnance. **ZP** tak uvádí v ustanovení **§ 270** důvody, kdy se zaměstnavatel může své odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit. Existenci těchto důvodů prokazuje zaměstnavatel.

Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu přichází v úvahu ve dvou případech uvedených v ustanovení **§ 270 ZP**. V první řadě se jedná o skutečnost, že škoda byla způsobena výhradně tím, že postižený **zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány (písm. a)**.

Tento liberační důvod se týká porušení povinností zaměstnance, které jsou mu uloženy právními nebo ostatními předpisy nebo pokyny zaměstnavatele a slouží k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a k předcházení vzniku pracovních úrazů, nemocí z povolání a materiálních škod. O porušení právních předpisů zaměstnancem půjde **pouze v případech, bude-li porušeno konkrétní ustanovení právního předpisu**.

Za právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se podle ustanovení **§ 349 odst. 1 ZP** považují předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, předpisy o bezpečnosti technických zařízení a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

Pokyny k bezpečnosti práce

Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se rozumí konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci (jeho nadřízenými) - (§ 349 odst. 2 ZP).

Podle soudního rozhodnutí [R 11/1976](#) se musí jednat o předpis nebo **pokyn konkrétní, který upravuje určitý způsob jednání nebo konkrétní způsob jednání zakazuje**. Pokyn vydaný jen všeobecně nebo pokyn, který byl vydán za jiným účelem než k ochraně života a zdraví podřízených zaměstnanců (např. pro zajištění kvality výrobků) povahu pokynu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nemá. Porušení předpisů nebo pokynů všeobecného charakteru tedy nemůže mít za následek zproštění se odpovědnosti za škodu.

Porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů ze strany zaměstnance **musí být zaviněné**. O zavinění může jít jen tehdy, jestliže zaměstnanec bezpečnostní předpis nebo pokyn **poruší vědomě**. **Zavinění ve formě nevědomé nedbalosti neodůvodňuje zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele**. Jde-li o porušení bezpečnostního pokynu, musí být hodnoceno, zda postižený zaměstnanec náležitě pokyn vnímal a zdali mu i se zřetelem ke své duševní vyspělosti porozuměl. V případě, že zaměstnanec od zaměstnavatele obdrží pokyn k určité práci v rozporu s bezpečnostním předpisem a zaměstnanec pokyn splní, je na jeho straně zavinění vyloučeno a zaměstnavatel se nemůže odpovědnosti zprostit, protože dal k takovému postupu práce příkaz. Ani v případě, kdy zaměstnanec má právo splnění uvedeného pokynu odmítnout, avšak neučiní tak, nemůže se zaměstnavatel zprostit odpovědnosti.

Řádné seznámení

Kromě zaviněného porušení bezpečnostního předpisu či pokynu ze strany zaměstnance musí zaměstnavatel prokázat, že zaměstnance **s těmito předpisy či pokyny řádně seznámil**. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznamovat s bezpečnostními předpisy či pokyny průběžně **po celou dobu trvání pracovního poměru** a nikoli pouze před nástupem do zaměstnání. Seznámení musí být řádné, nestačí např. pouze formální vyjmenování předpisů, které musí zaměstnanec dodržovat.

Podle soudního rozhodnutí [R 32/1963](#) by nešlo o řádné seznámení s bezpečnostními předpisy nebo pokyny ani v případě, že by zaměstnavatel dal příslušné předpisy zaměstnanci pouze k přečtení. Na tomto závěru by neměnilo nic ani to, kdyby zaměstnanec svým podpisem stvrdil, že s těmito předpisy byl seznámen.

I když splnění povinnosti seznámit zaměstnance s předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí zajistit zaměstnavatel, nelze vyloučit případy, kdy toto seznámení provádí jiný subjekt či orgán a lze ho považovat za dostatečné.



Např. řidič, který při dopravní nehodě utrpěl pracovní úraz způsobený porušením dopravního předpisu z jeho strany, nemůže namítat, že ho zaměstnavatel s tímto předpisem řádně neseznámil. Znalost dopravních předpisů je podmínkou vydání řidičského průkazu. Tuto znalost prokazuje každý řidič před dopravními orgány při zkoušce, které se musí podrobit, má-li mu být řidičský průkaz vydán. Na druhé straně je ovšem správné, aby se zaměstnavatel při změně dopravních předpisů postaral o doškolení řidičů, a to za pomoci dopravních orgánů.

Zaměstnavatel dále nemusí zaměstnance seznamovat s předpisy, které jsou všeobecně známé, které je třeba dodržovat i v soukromém životě.

Další podmínkou zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je **příčinná souvislost** mezi vzniklou škodou na zdraví a porušením bezpečnostního předpisu či pokynu. Není-li zde příčinná souvislost, nemůže se zaměstnavatel odpovědnosti zprostit, i když postižený zaměstnanec současně porušil bezpečnostní předpis či pokyn (např. zaměstnanec je povinen používat při práci ochranných brýlí, avšak nečiní tak a utrpí zranění na ruce. V tomto případě skutečnost, že zaměstnanec pracoval bez ochranných brýlí, není v příčinné souvislosti se vzniklým úrazem).

Soustavná kontrola bezpečnostních předpisů

Kromě výše uvedených skutečností musí zaměstnavatel prokázat, že soustavně kontroloval, jestli zaměstnanci bezpečnostní předpisy či pokyny znají a jak je dodržují, a že jejich znalost a dodržování soustavně vyžadoval. **Nestačí provádět soustavnou kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů či pokynů a kontrolu jejich znalostí.** Kontrola by nepřinesla žádné výsledky, pokud by se nevyvozovaly závěry ze zjištěných nedostatků. Jako prostředku k nápravě by měl zaměstnavatel použít např. napomenutí zaměstnanců nebo projednání jejich jednání. Povinnost soustavně kontrolovat znalosti a dodržování bezpečnostních předpisů či pokynů a jejich znalosti a dodržování vyžadovat musí zaměstnavatel splnit nejen pokud se chce zprostit odpovědnosti za škodu, ale povinnost kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je v obecné rovině stanovena i v části zákoníku práce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zaměstnavatel ji musí splnit v každém případě (*§ 133 odst. 1 písm. e/ ZP*).

Opilost jako zprošťovací důvod

Druhým zprošťovacím důvodem je skutečnost, kdy si zaměstnanec přivodil škodu svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodu zabránit (*§ 270 odst. 1 písm. b*). Aby se zaměstnavatel mohl dovolat tohoto zprošťovacího důvodu, musí prokázat, že jsou splněny všechny stanovené podmínky: že zaměstnanec byl při práci opilý či že zneužil jiné návykové látky, že je příčinná souvislost mezi opilostí či zneuží-

tím jiných návykových látek a vzniklou škodou a že zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.

Na stav opilosti podle ZP usuzujeme v takovém případě, kdy k požití alkoholu dojde v míře, která způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Posouzení je věcí znaleckého posudku, kdy znalec-lékař může nejlépe posoudit vliv požitého alkoholu na snížení duševních schopností. Zaměstnavatel, který se chce dovolat tohoto zprošťovacího důvodu musí dále prokázat, že vzniklé škodě nemohl zabránit. **Zaměstnavatel, zjistí-li u zaměstnance opilost nebo zneužití jiných návykových látek, by proto v první řadě měl takovému zaměstnanci další výkon práce zakázat.** Pokud by vedoucí zaměstnanec o opilosti zaměstnance věděl nebo by opilost zaměstnance zjistil, kdyby prováděl kontrolu, která je mu uložena (§ 102 odst. 3 ZP), a nepodnikl potřebné kroky, nebude moci zaměstnavatel prokázat, že učinil vše, aby škodě zabránil.

U obou výše uvedených zprošťovacích důvodů musí být stanovené skutečnosti **jedinou příčinou** vzniklé škody. Zjistí-li se, že další příčinu vzniklé škody lze spatřovat v další okolnosti, např. v porušení bezpečnostního předpisu ze strany zaměstnavatele, nebude přicházet v úvahu úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, ale jen **zproštění částečné**.

Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Pokud uvedené důvody zproštění odpovědnosti jsou **jedinou příčinou** vzniklé škody, dochází **k úplnému zproštění** odpovědnosti zaměstnavatele. ZP v těchto případech bere v úvahu, že ke vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání došlo **protiprávním jednáním zaměstnance**.

Je nepochybné, že v případě, pokud tyto skutečnosti byly **pouze jednou z příčin** vzniklé škody, **není možné**, aby se zaměstnavatel zcela zprostil odpovědnosti. Je zde totiž ještě další skutečnost, na které zaměstnanec nenese vinu a kterou mu nelze přičíst k tíži. ZP v tomto případě uznává, aby uvedené shodné právní skutečnosti, byly důvodem **k částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele** v případě, že nebyly jedinou právní skutečností vedoucí ke vzniku škody (§ 270 odst. 2 písm. a) ZP).

Na rozdíl od úplného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele se u liberačního důvodu, který předpokládá porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů ze strany zaměstnance, nevyžaduje splnění podmínky ze strany zaměstnavatele, že dodržování a znalost bezpečnostních předpisů nebo pokynů bylo **soustavně kontrolováno a vyžadováno**. V případě opaku by totiž zaměstnanec, u něhož zaměstnavatel nesplnil výše uvedenou podmínku, nebylo možno vůbec postihnout, ačkoliv si zaměstnanec způsobil škodu svým zaviněním a s porušovaným předpisem či pokynem byl řádně seznámen. Navíc by právní úprava na zaměstnance nepůsobila výchovně.



Příklad:

U pracovního úrazu se zjistí, že příčinou bylo to, že zaměstnanec odstranil ze stroje ochranný kryt a pracoval bez něho. Zároveň se zjistí, že toto jednání zaměstnance nebylo jedinou příčinou vzniklé škody. Další příčinu je možno spatřovat v nevhodných pracovních podmínkách. K úrazu došlo totiž také proto, že jiný zaměstnanec do postiženého při přecházení kolem stroje nešťastně vrazil tak, že postižený utrpěl úraz. Tato okolnost, která sice není porušením bezpečnostního předpisu ze strany zaměstnavatele, je další příčinou vzniklé škody, takže bude přicházet v úvahu jen částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.

Pro úplnost je potřeba uvést, že u liberačního důvodu, který předpokládá opilost postiženého zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek postiženým zaměstnancem, se u částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, na rozdíl od úplného zproštění, nevyžaduje splnění podmínky ze strany zaměstnavatele, že nemohl škodě zabránit.

Co je lehkomyšlnost

Třetím důvodem částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je skutečnost, že zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, **jednal lehkomyšlně** a musel si přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví (§ 270 odst.2 písm.b) ZP).

Ke vzniku tohoto liberačního důvodu je třeba splnění těchto předpokladů: lehkomyšlné jednání zaměstnance, rozpor s obvyklým způsobem chování a vědomí zaměstnance, že si může přivodit újmu na zdraví. Tento liberační důvod má význam v tom, že postihuje určité jednání zaměstnance, které je nebezpečné či riskantní, ačkoli není zakázáno žádným bezpečnostním předpisem či pokynem. Taková jednání nelze vždy postihnout bezpečnostním předpisem nebo pokynem, zejména jde-li o jednání, které u zaměstnanců není obvyklé, či o jednání při činnostech, u nichž způsob konání práce je všeobecně znám, a tudíž by bylo nadbytečné ho upravovat.

Například je zbytečné právním předpisem upravovat způsob chůze zaměstnanců, v zemědělské výrobě např. způsob sekání kosou, dále ukládat zaměstnancům povinnosti neklouzat se po podlaze, nejezdit po zábradlí, nepřibližovat se do těsné blízkosti zapojeného ventilátoru apod.

Nedbalost a lehkomyšlnost

Vzhledem k tomu, že ZP nedefinuje pojem lehkomyšlného jednání, v konkrétním případě mo-



hou vzniknout pochybnosti, zda jde o lehkomyšlné jednání podle ZP, a tudíž často vzniká problém s aplikací tohoto liberačního důvodu na daný případ.

Ovšem nelze každou nedbalost kvalifikovat jako lehkomyšlnost. Podle ustanovení [§ 270 odst.2 písm.b\)](#) ZP nelze **za lehkomyšlné jednání považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce**. Pro lehkomyšlné jednání je charakteristické, že zaměstnanec věděl nebo musel vědět, že postupuje způsobem, který může způsobit újmu na zdraví, způsobem neobvyklým u ostatních zaměstnanců, a bez přiměřených důvodů spoléhal, že k poškození na zdraví nedojde. Naproti tomu o neopatrnost nebo o jednání vyplývající z rizika práce půjde tehdy, postupuje-li zaměstnanec běžným způsobem, který je obvyklý při výkonu konkrétní činnosti, jeho pozornost je soustředěna na práci a přitom se nevědomě dopustí chyby, která se může stát každému zaměstnanci.

Rozdíl mezi lehkomyšlností a neopatrností, který má na mysli ZP, bychom mohli vyjádřit také tak, že slovo lehkomyšlnost nahradíme slovem "riskování" nebo "hazardérství".

Příklady:

■ *Skladník má ve skladu sundat bednu s náradím, která je na nejvyšší polici. Místo aby postupoval obvyklým způsobem, tj. použil žebříku, který má k dispozici, šplhá po regálech, přitom uklouzne, spadne a utrpí úraz. Takové počínání lze posuzovat jako lehkomyšlné, protože zaměstnanec věděl, že takto postupovat nemá, že může utrpět úraz, ale lehkomyšlně spoléhal, že se mu nic nestane.*

■ *Zaměstnanec se pokusí zastavit tělem jedoucí uvolněný hornický vozík, ačkoli musí vědět, že je to riskantní a že vozík takto zastavit nemůže. Nejde o běžnou neopatrnost, ale o lehkomyšlné jednání.*

Soudní praxe charakterizovala lehkomyšlné jednání podobně, a to na základě rozhodnutí [R 35/1970](#). **Lehkomyšlným jednáním je takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci (např. osvětlení prostoru) na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí na zdraví a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování.** Jednání v rozporu s obvyklým způsobem chování znamená, že zaměstnanec postupuje odlišně od ostatních zaměstnanců v daném čase a odlišně od svého jednání a jednání ostatních zaměstnanců v minulosti. Tak tomu bude např. při skákání po schodech, klouzání po zábradlí, přelézání plotů, kdy neobvyklost takového způsobu chování bude patrná na první pohled. Ve složitějších případech bude záležet na posouzení konkrétního jednání.

V praxi se vyskytují případy chování, které je nebezpečné, a přesto je na pracovišti obvyklé. V takových případech nebude možno se dovolávat zproštění odpovědnosti, neboť zaměstnavatel **takové jednání u zaměstnanců trpí, a proto se nemůže dovolávat jejich lehkomyšlnosti.**



Příklad:

Dělníci na staveništi si zkracují cestu do kantýny tím, že přelézají srovnané metry dříví. Protože však takto postupuje většina zaměstnanců a zaměstnavatel proti takovému jednání nezakročí a trpí jej, nemůže se zprostit odpovědnosti.

Příklad:

- Podle soudního rozhodnutí R 11/1976 se musí jednat o předpis nebo pokyn konkrétní, který upravuje určitý způsob jednání nebo konkrétní způsob jednání zakazuje. Pokyn vydaný jen všeobecně nebo pokyn, který byl vydán za jiným účelem než k ochraně života a zdraví podřízených zaměstnanců (např. pro zajištění kvality výrobků) povahu pokynu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nemá. Porušení předpisů nebo pokynů všeobecného charakteru tedy nemůže mít za následek zproštění se odpovědnosti za škodu.

Z další judikatury: R 11/1976, R 11/1978, R 42/1969, R 28/1980, 6 Cz 24/91 Nejvyšší soud ČR.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-zamestnavatel-nehradi-skodu-za-pracovni-uraz-108991.html> (náhled 23.3. 2019)

IV.

Články a názory

1) Prodej či koupě bytu s garážovým stáním – vyplatí se čekat na novelu občanského zákoníku?

Možná právě uvažujete o tom, že koupíte či prodáte byt. V životě člověka nic neobvyklého, ale jedná se zpravidla o důležité rozhodnutí spojené s nemalou finanční částkou za nemovitost. Věcí, které byste měli zvážit, je celá řada a nyní je jednou z nich i otázka, **jak se vypořádat s předkupním právem spoluvlastníků garáže, která k bytovému domu náleží.**

Problematika předkupního práva

Předkupní právo spoluvlastníků upravoval nový občanský zákoník od roku 2014 způsobem, který dával spoluvlastníkům při prodeji svého podílu na věci značnou volnost. Uvedené právo totiž přiznával pouze v určitých výjimečných situacích, například v případě vzniku spoluvlastnictví v důsledku dědění. Následnou novelou bylo s účinností od roku 2018 předkupní právo rozšířeno tak, že nyní **má každý spoluvlastník věci povinnost nabídnout svůj podíl na věci ostatním spoluvlastníkům, a to neohledně na to, zda se jedná o prodej či darování (s výjimkou převodu na osobu blízkou).**

V uplynulém roce se však ukázalo, že se často objevují situace, v nichž není existence před-

kupního práva praktická. Typickým příkladem je prodej, resp. koupě bytové jednotky, se kterou je spojen spoluvlastnický podíl na nebytovém prostoru. Takovým nebytovým prostorem je nejčastěji právě garáž sestávající z parkovacích stání. Existence předkupního práva ostatních spoluvlastníků nyní značně omezuje možnost dispozice s garážovým stáním, jelikož vlastník bytu, jakožto spoluvlastník garáže, musí nabídnout svoje garážové stání ke koupi ostatním spoluvlastníkům. V dnešní době, kdy mnoho rodin nevlastní jenom jeden automobil, nutno počítat s tím, že některý ze spoluvlastníků projeví zájem o koupi. Může se tak stát, že vlastník bude nakonec byt prodávat bez garážového stání, v důsledku čehož nemusí mít kupující již o byt zájem nebo bude chtít byt koupit za citelně nižší cenu.

Jak s předkupním právem (ne)naložit

V praxi se lze setkat s nejrůznějšími postupy, kterými se lidé snaží obejít předkupní právo. Populární metodou je v případě, že se kupující o problému předkupního práva nezminí, toto právo ignorovat. Že se jedná o řešení krajně nevhodné a nesoucí rizika, zřejmě není nutné zdůrazňovat.

Další užívanou taktikou je smluvně snížit kupní cenu bytu a výrazně navýšit cenu garážového stání. Například cena za byt by v takovém případě ve smlouvě mohla činit 7 milionů Kč a cena za příslušné garážové stání 3 miliony Kč. Prodávající i kupující v takovém případě samozřejmě spoléhají na to, že žádný ze spoluvlastníků garáže nebude mít o garážové stání za nadhodnocenou částku zájem. Domnívám se, že v případě zjevně nepřiměřené ceny garážového stání by spoluvlastník, který se rozhodne uplatnit předkupní právo, mohl požadovat možnost odkoupení podílu na garáži za tržní cenu v daném čase a lokalitě. Není dle názoru autora pojednání možné požadovat po spoluvlastníkovi oprávněném z předkupního práva, aby spoluvlastnický podíl koupil za uměle navýšenou cenu. Takový postup by ve své podstatě bránil využití zákonného předkupního práva. Popsané faktické obcházení zákona by dávalo prostor soudním sporům s takto znevýhodněným spoluvlastníkem oprávněným z předkupního práva.

Do třetice nutno zmínit i další užívaný přístup, v rámci kterého je sice povinnost nabídnout spoluvlastnický podíl ostatním spoluvlastníkům dodržena, ale společně s podílem je nabídnut rovnou i samotný byt, bez možnosti uplatnit předkupní právo čistě na podíl na garáži. Prodávající opět spoléhá na to, že spoluvlastník garáže o takovou nabídku nebude mít zájem. Argumentem pro tento postup bývá obecné ustanovení občanského zákoníku o předkupním právu, podle kterého prodávající může požadovat, aby oprávněný z předkupního práva koupil s věcí vše, co od ní nemůže být odděleno bez poškození. Autor článku je toho názoru, že toto pravidlo nelze vztáhnout na prodej bytu s garážovým stáním. Nejeví se jako pravděpodobné, že by byt mohl být z důvodu absence garážového stání v pravém slova smyslu „poškozen“, ačkoli se nesporně sníží jeho cena o cenu přibližně odpovídající ceně garážového stání.

V tuto chvíli je nejbezpečnějším (a bohužel i nejobtížnějším) řešením dodržení předkupního práva a nabídnutí spoluvlastnického podílu na garáži ostatním spoluvlastníkům. Lze uvažovat o rozdělení prodeje do dvou kupních smluv (jedna na byt a jedna na spoluvlastnický podíl na garáži), za předpokladu, že kupující má zájem o byt i v případě, že by následně nenabyl garážové stání. Navíc v takovém případě nebudou strany vystaveny riziku, že by spoluvlastník garáže mohl chtít zpochybnit platnost smlouvy o převodu bytu. Převod bytu také strany mohou nechat zapsat do katastru nemovitostí, aniž by čekaly na to, jak dopadne prodej garážového stání. V okamžiku uzavření kupní smlouvy na předmět předkupního práva (zde smlouva o prodeji podílu na garáži) má prodávající povinnost nabídnout svůj spoluvlastnický podíl ostatním spoluvlastníkům, a to písemnou formou a za stejných podmínek (zejm. cenových) jako kupujícímu. Praktické je zároveň stanovit obesílaným spoluvlastníkům přiměřenou lhůtu pro vyjádření k nabídce, jinak obecně mají k dispozici 3 měsíce.

Ještě výhodnějším řešením je zajistit si předem od spoluvlastníků garáže písemné vzdání se předkupního práva. Snadno proveditelným je tento postup zejména v případech, kdy garáž vlastní menší počet spoluvlastníků. Může se jednat o vzdání se pouze pro případ daného konkrétního převodu na konkrétního kupujícího, ale také o vzdání se do budoucna. Ve druhém případě bude mít vzdání se předkupního práva účinky vůči jakémukoli dalšímu převodu v budoucnu a vyžaduje zápis do katastru nemovitostí.

Možné důsledky porušení předkupního práva

Lze si představit situaci, kdy dojde k rozporování platného uzavření kupní smlouvy na byt s garážovým stáním (co do podílu na garáži) nebo platnosti kupní smlouvy na podíl na garáži (pokud byly uzavřeny dvě samostatné smlouvy). Riziku jsou v tomto případě vystaveny obě smluvní strany, jelikož kupujícímu hrozí, že soud shledá, že se nestal vlastníkem příslušného podílu na garáži a naopak prodávající v takovém případě bude muset vrátit zpět poskytnuté plnění, tj. kupní cenu za garážové stání. Je rovněž možné, že bude spoluvlastník, kterému nebyl podíl na garáži řádně nabídnut, požadovat náhradu škody (otázkou ovšem je, zda by mu skutečně nějaká újma vznikla).

Nicméně nejpravděpodobnějším důsledkem, s nímž nutno počítat, je následující: Oprávněný z předkupního práva, tj. v našem případě spoluvlastník garáže, se může domáhat, aby mu v případě porušení předkupního práva nový vlastník daný spoluvlastnický podíl prodal. Pokud k porušení skutečně došlo, bude nový vlastník žít v nejistotě, zda někdo ze sousedů nebude tento nárok uplatňovat. Jelikož obecná promlčecí doba činí 3 roky, délka uvedené nejistoty jí bude odpovídat.



Novela občanského zákoníku

Dne 4. února 2019 byla vládou schválena novela občanského zákoníku, která se snaží, mimo jiné, řešit výše popsany problém. Jak uvádí důvodová zpráva k předmětnému ustanovení no

vely: Navrhovaná úprava reaguje na problémy, které s sebou přineslo znovuzavedení předkupního práva zejména v bytových domech, ve kterých jsou garážová stání součástí zvláštní nebytové jednotky. V takové nebytové jednotce má garážové stání zpravidla vyšší počet vlastníků jednotek, tj. garážová jednotka je ve spoluvlastnictví vyššího počtu vlastníků a realizace předkupního práva je fakticky nemožná. Navíc prodej bytové jednotky bez podílu na garážové jednotce negativně ovlivňuje i hodnotu bytové jednotky. Smyslem navrhované právní úpravy je zajistit vyloučení narušení funkčního spojení jednotky a spoluvlastnického podílu na nebytové jednotce, ve které má vlastník jednotky garážové stání.

V aktuálně dostupném textu novely se navrhuje, aby napříště již nebyl zasažen předkupním právem při prodeji bytu jednak:

- spoluvlastnický podíl na jiné jednotce zahrnující nebytový prostor nebo soubor nebytových prostorů, který s ní funkčně souvisí (zde se bude jednat zpravidla o garáž), a rovněž
- spoluvlastnický podíl na nemovité věci, která funkčně souvisí s nemovitou věcí, k níž je vlastnické právo rozděleno na vlastnické právo k jednotkám (zde může jít například o pozemek u vjezdu do garáže či pozemky v okolí bytového domu).

Ve stávající verzi návrhu novely se tedy nenavrhuje zrušení předkupního práva spoluvlastníků zcela, ale zavádí se toliko velmi omezená výjimka ohledně prodeje bytu.

Předkupní právo po případné novele

Komplikace spojené s povinností nabízet podíl spoluvlastníkům ke koupi se nadále nevyhnou spoluvlastníkům ve všech ostatních situacích, na které se uvedená výjimka nevztahuje. Například těm, kteří vlastní garáž v typické „garážové kolonii“ a k tomu vlastní podíl na pozemcích v rámci daného areálu – není příjemnou představou obesílat s nabídkou prodeje tohoto podílu spoluvlastníky, jejichž počet se v praxi může vyšplhat i na několik stovek...

Nezbývá než počkat na to, zda a v jakém znění bude nakonec příslušná novela občanského zákoníku schválena. Pokud však o prodeji či koupi bytu s podílem na garáži teprve začínáte uvažovat, nabízí se možnost vyčkat několik měsíců na účinnost novely a pravděpodobně si tak ušetřit starosti s předkupním právem.

Celý text článku lze nalézt na
<https://www.epravo.cz/top/clanky/prodej-ci-koupe-bytu-s-garazovym-stanim-vyplati-se-cekat-na-novelu-obcanskeho-zakoniku-108941.html>
(náhled 23.3. 2019)

2) Zpracování osobních údajů při provozu kamerových systémů se záznamem

Ačkoliv právní úprava systému sběru a zpracování osobních údajů při provozování kamerových systémů se záznamem ¹⁾ v České republice již dlouhou dobu podléhá jednotným výkladovým zásadám, do nichž nová regulace z května loňského roku vnesla v zásadě minimum změn, praxe jednotlivých správců často stále neodpovídá ustálenému standardu, jak ho chápe zákon, resp. GDPR. V tomto ohledu je tedy vhodné si alespoň rámcově tyto základní zásady připomenout a nabídnout tak řešení některých často se vyskytujících problémů, s nimiž je možné se v praxi setkat.

GDPR a kamerové systémy

Kamerové systémy představují jednu z oblastí, do nichž úprava GDPR nezasáhla takovou měrou, jak by se dalo očekávat. Nová evropská úprava přinesla pouze několik málo novot, které by však žádným zásadním způsobem neměly do nastaveného systému zasahovat. Jednou z hlavních změn v tomto ohledu je zrušení povinnosti dle *§ 16 zák. č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů*, ohlašovat provozovaný kamerový systém Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále též “Úřad”). Co se týče nově zavedených povinností, těmi jsou zejména povinnost správce vést záznamy o zpracování osobních údajů a v daných případech provádět posouzení vlivu provozování kamerového systému na práva subjektů údajů. K posledně jmenovanému vydal Úřad v nedávné době poměrně zásadní dokument, který stanoví základní kritéria ke zhodnocení, zda je nutné posouzení vlivu provést, či nikoliv.

Informační povinnost správce osobních údajů

Základní povinností provozovatele kamerového systému je informovat subjekt údajů o tom, že ten je daným systémem monitorován. Přestože se jedná o povinnost, která byla stanovena již dávno před přijetím evropské úpravy, při jejím plnění se lze paradoxně setkat u jednotlivých správců s chybami nejčastěji. Informační tabulky, které slouží jako první indikace toho, že určitý objekt nebo prostor je monitorován mnohdy vykazují značné deficity. Tyto tak buďto neobsahují s výjimkou piktogramu kamery a stručného oznámení v zásadě žádné údaje o konkrétním zpracování, případně jsou pro přílišnou snahu správce splnit informační povinnost v co nejširším rozsahu nečitelné a obsahují zbytečně mnoho informací.

V souladu s Metodikou Úřadu pro ochranu osobních údajů pro splnění základních povinností ukládaných zákonem o ochraně osobních údajů při provozování kamerových systémů, jež se

v současné době vyvinula v již ustálenou praxi, by měla informační tabulka obsahovat zejména **piktogram kamery, informaci o tom, že daný prostor je monitorován, údaje o správci osobních údajů, stejně jako kontaktní údaje osoby odpovědné za zpracování, účel zpracování a údaj o místě, kde je možné získat o zpracování podrobnější informace** (např. webové stránky, recepce). Toto minimum je samozřejmě možné rozšířit i o další údaje spadající do informační povinnosti, nikdy by však tyto údaje neměly být uváděny na úkor čitelnosti tabulky, která by měla být zachována i z větší vzdálenosti. Veškeré další informace, a to včetně veškerých informací týkajících se práv subjektu údajů, je nejvhodnější poskytnout formou zvláštního dokumentu, který by měl být dostupný v místě uvedeném v tabulce na vyžádání.

Umístění tabulek a provoz kamerového systému na pracovišti

Informační tabulky by měly být umístěny tak, aby subjekt údajů získal informaci o monitorování daného prostoru již **před tím, než do něho vstoupí**. Zvláštní pozornost je vhodné věnovat plnění informační povinnosti v případech, kdy jsou sledováni na svých pracovištích zaměstnanci. Tabulky by měly být umístěny na každém jednotlivém pracovišti, přičemž je též vhodné zauvažovat o vytvoření **vnitřního předpisu**, který by zaměstnancům poskytl základní přehled o všech aspektech provozu kamerového systému, a to včetně počtu kamer a jejich rozmístění. Detailnost tohoto předpisu by měla být přímo úměrná velikosti daného provozu a počtu sledovaných zaměstnanců.

Provoz kamerového systému na pracovišti dále nesmí být v rozporu s požadavky vyplývajícími z [§ 316 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce](#), je tudíž nutné šetřit osobnosti zaměstnance a do jeho soukromí zasahovat pouze v přiměřené míře. V tomto směru je zásadní posoudit, zda je sledování zaměstnance na pracovišti v poměru ke sledovanému účelu skutečně nutné a dále, zda nejsou ke sledování zvoleny prostředky, které by zasahovaly do soukromí zaměstnanců příliš (např. užití face recognition technologií, či snímání vedle obrazu i zvukových stop).

Doba a rozsah zpracování

Při určování přiměřené doby a rozsahu zpracování osobních údajů je zásadní dbát účelu konkrétního zpracování. Nejčastěji uváděným důvodem provozu kamerového systému je ochrana majetku správce, stejně jako zdraví osob nacházejících se ve sledovaných objektech. **Doba uchovávání kamerových záznamů by tedy měla být stanovena tak, aby umožňovala řádné prošetření konkrétního zaznamenaného incidentu a případné předání daného záznamu příslušným orgánům.** Hlavním určujícím kritériem je v tomto ohledu dle Stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2016 o umístění kamerových systémů v bytových domech (dále též “Stanovisko”) míra návštěvnosti konkrétních sledovaných prostor. Stanovisko dále uvádí, že dobou obvyklou je doba jednoho týdne, v při-

padě prostor málo frekventovaných pak až 14 dnů. V případě, že je záznam potřebný pro určité řízení týkající se obrany právních nároků správce, je možné dobu zpracování přiměřeně prodloužit.

Podobně je nutné přistoupit i k určení přiměřeného rozsahu zpracování osobních údajů. Jak již bylo zmíněno výše, účelům zpracování musí zejména odpovídat zvolené prostředky, které nesmí zasahovat do soukromí sledovaných osob přes přiměřenou míru. Vedle toho je však nutné zohlednit i vlastní záběr instalovaných kamer, zejména pak co se týče zabírání veřejných prostranství. Ta by měla být zabírána pouze v nejnútnejší míře. Dle výše zmíněného nedávného stanoviska Úřadu pak může trvalé sledování veřejných prostranství být též jednou z okolností zakládající povinnost správce provést posouzení vlivu na ochranu osobních údajů.

Závěr

Současná úprava provozování kamerových systémů se záznamem představuje v základu relativně nesložitý systém ovládaný několika elementárními pravidly, jejichž výklad by za běžných okolností neměl způsobovat větší obtíže. V případě pochybností při jejich uplatňování však nelze jinak než doporučit jednotlivým správcům využít konzultace s odborníkem či přímo s Úřadem a vyvarovat se tak v tomto směru jakýchkoliv nežádoucích pochybení.

¹⁾ Pro úplnost je vhodné uvést, že provoz kamerového systému, při kterém nedochází k ukládání záznamu nepředstavuje z hlediska zákona či GDPR zpracování osobních údajů. Tento článek se věnuje čistě problematice takového provozu kamerového systému, který zpracování osobních údajů představuje.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/zpracovani-osobnich-udaju-pri-provozu-kamerovych-systemu-se-zaznamem-108949.html>

(náhled dne 23.3. 2019)

V.

Nové právní předpisy

Ve sledovaném období od 27. 2. 2019 do 21.3. 2019 bylo vydáno celkem 18 předpisů a obdobných závazných aktů českého právního pořádku, z toho 3 sdělení ministerstva a jiných oprávněných orgánů, 0 sdělení úřadů, 1 sdělení Státní volební komise, 0 nařízení vlády, 11 vyhlášek, 1 zákon, 0 úplné znění zákona, 2 nálezy Ústavního soudu, 0 sdělení Ústavního soudu, 0 ústavní zákon, 0 usnesení Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR,

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

0 Rozhodnutí vlády České republiky, 0 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 nebyl schválen žádný zásadní právní předpis či novela nebo změna již zásadního právního předpisu existujícího, který by byl stěžejně nápomocen v poradenské činnosti občanských poraden či který by byl výslovně spjat s obvyklými dotazy veřejnosti.

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 26. března ledna 2019