

Informační zpráva za měsíc květen 2019

Obsah zprávy

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky č.j. 28 Cdo 4504/2018-741, ze dne 17.1.2019
Náklady řízení [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 postupovat ve sporu o úpravu nepříznivého pracovního posudku .. [str. 4 až 9]

2) K otázce zániku nájmu bytu v případě zamlčení existence nájemní smlouvy dlužníkem v insolvenčním řízení [str. 9 až 11]

IV. Články a názory

1) Dovolena bez souhlasu zaměstnavatele [str. 11 až 17]

2) Výhrada práva dovolat se neúčinnosti právního jednání [str. 17 až 19]

V. Nové právní předpisy

Květen 2019 (od částky 49 do částky 56 24.5. 2019) [str.19 až 20]

I.

Judikatura

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky č.j. 28 Cdo 4504/2018-741, ze dne 17.1.2019
Náklady řízení

II.

K judikatuře

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky č.j. 28 Cdo 4504/2018-741, ze dne 17.1.2019
Náklady řízení

Nalézací soud v jednom ze svých výroků zastavil řízení ve vztahu k souzenému pozemku a rozhodl o nákladech řízení.

Obě sporné strany se odvolaly.

Odvolací soud m. j. změnil usnesení soudu prvního stupně o zastavení řízení ve vztahu k souzenému pozemku tak, že se řízení nezastavuje.

V této souvislosti žalovaná navrhla vydání doplňujícího usnesení, jímž by bylo usnesení soudu prvního stupně zrušeno ve výroku o nákladech řízení, neboť s ohledem na výsledek odvolacího řízení došlo i k odklizení závislého výroku o nákladech řízení, avšak z výroku usnesení odvolacího soudu není tato skutečnost patrná.

Městský soud v Praze návrh na vydání doplňujícího usnesení zamítl jako zjevně nedůvodný. Konstatoval, že když rozhodl, že se usnesení soudu prvního stupně mění tak, že se řízení nezastavuje, tak není žádného důvodu pro to, aby byl ještě explicitně rušen na výroku o zastavení řízení závislý výrok o nákladech řízení. Změna výroku, jímž bylo rozhodnuto tak, že se řízení nezastavuje, má totiž za následek, že v řízení bude nadále před soudem prvního stupně pokračováno, což znamená, že tímto výrokem byl automaticky odklizen i nákladový výrok.

Proti tomuto rozhodnutí odvolacího soudu podala žalovaná dovolání z důvodu, že napadené usnesení spočívá na nesprávném právním posouzení věci a že závisí na vyřešení otázky procesního práva, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena. Nastínila otázku, zda-li odvolací soud při změně výroku rozhodnutí, jímž se řízení u soudu prvního stupně končí, musí výslovně („explicitně“) zrušit i závislé výroky o nákladech řízení, anebo zda změnou výroku rozhodnutí, jímž se řízení u soudu prvního stupně končí, bez dalšího („automaticky“) dochází ke zrušení („odklizení“) výroku o nákladech řízení před soudem prvního stupně?



Dovolatelka navrhl, aby dovolací soud změnil usnesení odvolacího soudu tak, že usnesení Městského soudu v Praze se doplňuje takto: „Usnesení soudu I. stupně se ve výroku o náhradě nákladů řízení ruší.“.

Dovolací soud dospěl k závěru, že dovolání žalované je přípustné, jelikož napadené rozhodnutí odvolacího soudu závisí na vyřešení otázky procesního práva, a to, **zda rozhodnutí odvolacího soudu, jímž bylo změněno usnesení soudu prvního stupně** (kterým bylo řízení zastaveno a bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení) **tak, že řízení se nezastavuje, musí výslovně obsahovat i výrok, jímž se zrušuje výrok soudu prvního stupně o nákladech řízení,** která v rozhodovací praxi dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena.

Podle *§ 151 odst. 1 o. s. ř.* o povinnosti k náhradě nákladů řízení rozhodne soud bez návrhu v rozhodnutí, jímž se řízení u něho končí.

Rozhodnutím, jímž se řízení končí u odvolacího nebo dovolacího soudu, **se rozumí jen takové rozhodnutí, jímž se končí řízení ve věci;** není proto např. možné rozhodnout o náhradě nákladů řízení v rozhodnutí odvolacího nebo dovolacího soudu, kterým se napadené rozhodnutí zrušuje a věc se vrací k dalšímu řízení.

Zruší-li odvolací soud rozhodnutí a vrátí-li věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení, tak řízení se sice u odvolacího soudu končí, **ale nekončí tím projednávání věci** u soudu prvního stupně. Pro tento případ *§ 224 odst. 3* stanoví, že o náhradě nákladů odvolacího řízení nebude rozhodovat odvolací soud, ale že o této náhradě rozhodne soud prvního stupně v novém rozhodnutí o věci. Znamená to, že **náklady vzniklé v původním řízení před soudem prvního stupně, v odvolacím řízení a v novém řízení u soudu prvního stupně tvoří jediný celek nových nákladů řízení před soudem prvního stupně a že o povinnosti k náhradě těchto nákladů řízení rozhodne jako o „jediném celku“ soud prvního stupně v novém rozhodnutí o věci.**

Rozhodnutí odvolacího soudu, jímž bylo rozhodnutí soudu prvního stupně o zastavení řízení změněno tak, že řízení se nezastavuje, fakticky představuje rozhodnutí, kterým se odvoláním napadené rozhodnutí zrušuje a věc se vrací soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Tím, že odvolací soud oproti soudu prvního stupně rozhodl, že se jeho rozhodnutí mění a že se řízení (naopak) nezastavuje, sice odstranil rozhodnutí, které bylo odvoláním napadeno, nahrazuje je rozhodnutím vlastním, vyjádřil však současně záměr, **aby soud prvního stupně v řízení pokračoval a věcně rozhodl.**

Z výše uvedeného tudíž vyplývá, že rozhodnutí, jímž odvolací soud změnil rozhodnutí soudu prvního stupně o zastavení řízení tak, že se řízení nezastavuje, neobsahuje (resp. nemá obsahovat) výrok o nákladech řízení (ani výrok, jímž by se rušil výrok, kterým soud prvního stupně v rozhodnutí o zastavení řízení rozhodl o nákladech řízení), neboť o nákladech řízení (a to

veškerých, tj. jak o nákladech řízení před soudem prvního stupně, tak o nákladech řízení odvolacího, případně dovolacího) rozhodne soud prvního stupně v novém rozhodnutí ve věci.

Odvolací soud tedy návrh na vydání doplňujícího usnesení správně zamítl.

Protože napadené usnesení odvolacího soudu bylo správné, tak Nejvyšší soud dovolání zamítl.

Právní věta: *Změnil-li odvolací soud usnesení soudu prvního stupně o zastavení řízení tak, že se řízení nezastavuje, byl tím automaticky odklizen i nákladový výrok rozhodnutí soudu prvního stupně, a rozhodnutí odvolacího soudu tudíž nemusí výslovně obsahovat výrok, jímž se zrušuje výrok usnesení soudu prvního stupně o nákladech řízení; v důsledku nezastavení řízení bude soud prvního stupně o věci dále jednat a v souladu s § 151 odst. 1 o. s. ř. (ve spojení s § 224 odst. 3 o. s. ř.) o povinnosti k náhradě (veškerých) nákladů řízení rozhodne v rozhodnutí, jímž se řízení u něj končí.*

Celý text judikátu lze nalézt na
<https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/naklady-rizeni-109349.html>
(náhled 21.5. 2019)

III.

K některým vybraným otázkám

1) K otázce jak postupovat ve sporu o úpravu nepříznivého pracovního posudku

Na pozadí velmi zajímavého soudního sporu o úpravu negativního pracovního posudku se Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4274/2017, ze dne 23. 1. 2019, vyjádřil m.j. k otázce jaké jsou možnosti soudu při rozhodování, resp. formulaci výroku, tedy odpovídá zaměstnancům a jejich právním zástupcům na otázku, co vlastně mohou od soudu, ať už žalobě vyhovějí nebo ne, očekávat, jak mají postupovat při formulaci žalobního návrhu a při vedení soudního sporu.

Ve smyslu ust. *§ 314 odst. 1 věty první ZP* může zaměstnanec požádat zaměstnavatele o vydání posudku o své pracovní činnosti – pracovního posudku. I když mnozí zaměstnavatelé si už raději hodnotí uchazeče o práci sami, podle svých vlastních kritérií – pohovorů, testů, ať už si je organizují sami nebo prostřednictvím personální agentury, přece jen se v praxi stále o pracovní posudek žádá, protože někteří zaměstnavatelé o něj mají při hledání a přijímání nových zaměstnanců zájem.

Podle ust. *§ 314 odst. 1 věty druhé zákoníku práce* pracovním posudkem jsou veškeré písem-



nosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Podle ust. *§ 314 odst. 2 zákoníku práce* jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Podle ust. *§ 315 zákoníku práce* nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se **domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu**, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

Obsah a povaha pracovního posudku

Posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) je tedy dokument, případně soubor dokumentů, týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek sice smí obsahovat pouze hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností, může ale obsahovat i hodnocení dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Mohou to tedy být jakékoli skutečnosti, jejichž jednotícím kritériem je pouze vztah k výkonu práce zaměstnance. Pracovní posudek tak může obsahovat nejen informaci o dosažené kvalifikaci zaměstnance a o tom, jaké práce zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, nýbrž i hodnocení jeho celkového vztahu k práci a ke spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními spolupracovníky apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého (resp. dosavadního) zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností (jak plyne z *rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2005, spis. zn. 21 Cdo 2152/2004*, nebo *rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2017, spis. zn. 21 Cdo 1265/2017*).

Důvod sporu, resp. podání žaloby zaměstnankyní

Zaměstnankyně se žalobou domáhala, aby z pracovního posudku, který jí vydal zaměstnavatel, byl vypouštěn poslední odstavec ve znění: „M. Č. svoji práci, zvláště pak funkci ředitelky ekonomického úseku vykonávala s neochotou k týmové spolupráci, která byla pro řádné vykonávání uvedené funkce zcela nezbytná. V průběhu pracovního zařazení se stále více projevovovala neschopnost zaměstnankyně spolupracovat s některými úseky zaměstnavatele, kdy nejzávažnějším projevem byla nekomunikace s konkrétními zaměstnanci. Zaměstnankyně nebyla schopná uznat vlastní chybu a odmítla plnit některé příkazy nadřízeného, včetně absencí na předem domluvených jednáních. Zaměstnankyně nedostatečně využívala své odbornosti. Zaměstnankyně nebyla schopná při výkonu své funkce, ač to bylo nezbytné, seznámit se a pracovat s informačním systémem pro pojišťovnictví používaným zaměstnavatelem.“

Rozhodnutí soudu prvního stupně a odvolacího sporu, a to nikoliv v rozporu

Soud prvního stupně rozhodl, že z pracovního posudku „se vypouští věta: Zaměstnankyně nedostatečně využívala své odbornosti, a dále se doplňuje věta na konec posudku: M. Č. měla solidní kvalifikaci a byla dobrá v oblasti majetku“ (výrok I.), avšak že se zamítá žaloba, aby se z pracovního posudku „vypustilo: M. Č. svoji práci, zvláště pak funkci ředitelky ekonomického úseku, vykonávala s neochotou k týmové spolupráci, která byla pro řádné vykonávání uvedené funkce zcela nezbytná. V průběhu pracovního zařazení se stále více projevovала neschopnost zaměstnankyně spolupracovat s některými úseky zaměstnavatele, kdy nejzávažnějším problémem byla nekomunikace s konkrétními zaměstnanci. Zaměstnankyně nebyla schopna uznat vlastní chybu a odmítala plnit některé příkazy nadřízeného včetně absencí na předem domluvených jednání. Zaměstnankyně nebyla schopná při výkonu své funkce, ač to bylo nezbytné, seznámit se a pracovat s informačním systémem pro pojišťovnictví používaným zaměstnavatelem“ (výrok II.). Vypouštění věty „Zaměstnankyně nedostatečně využívala své odbornosti“ odůvodnil tím, že pracovní posudek se má omezit pouze na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor; to, že žalobkyně nedostatečně využívala své odbornosti, je příliš obecné. Doplnění věty „M. Č. měla solidní kvalifikaci a byla dobrá v oblasti majetku“ odpovídá nesporná skutečnost, že žalobkyni byla při výpovědi nabídnuta pozice ředitelky dceřiné společnosti žalované. Z logiky věci plyne, že tato pozice by jistě nebyla žalobkyni nabízena, kdyby žalobkyně neměla dobrou kvalifikaci a nebyla dobrá v oblasti majetku. K zamítavému výroku (nevypuštění požadovaných slov resp. vět) vedlo soud prvního stupně to, že zaměstnankyně se nedostavovala na konzultace s úsekem zajištění a pojistné matematiky, že komunikace mezi ekonomickým úsekem, v jehož čele stála, a úsekem zajištění a pojistné matematiky byla nejproblematictější, a to zejména po upozornění tohoto úseku na chyby v účetnictví zaměstnavatele, a že byla komplikovaná spolupráce žalobkyně s podřízenými zaměstnanci na jiných úsecích, to, že zaměstnankyně odmítla splnit příkaz Z. B., k podepsání účetní závěrky, aby zaměstnavatel mohl dostat audit, že zaměstnankyně odmítala diskutovat o jakékoliv chybě na straně jejího úseku, že chyběla na poradách vedení, a to, že zaměstnankyně se do informačního systému žalované přihlásila cca 2-3 krát za celou dobu působení u žalované.

K odvolání zaměstnankyně odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně v napadeném zamítavém výroku o věci samé (II.) potvrdil. Dovodil, že zaměstnavatel je oprávněn (a v zájmu objektivit i povinen) uvést v posudku o pracovní činnosti negativní hodnocení, i když v průběhu pracovního poměru nevyzval zaměstnance k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, ani ho neupozornil na porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. O vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jejichž hodnocení může zaměstnavatel zahrnout do posudku o pracovní činnosti, nic nevypovídá ani skutečnost, že zaměstnanec pobíral po dobu trvání pracovního poměru odměny, ne-

boť ty se obvykle pojí se splněním mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu nebo se splněním předem daných ukazatelů. Zásadám poctivosti, čestnosti a důvěře by se naopak přičilo, pokud by zaměstnavatel vydal posudek o pracovní činnosti, který by v rozporu se skutečností obsahoval pozitivní hodnocení zaměstnance (například jen z toho důvodu, aby se vyhnul případnému soudnímu sporu s bývalým zaměstnancem).

Shrnutí problematiky Nejvyšším soudem

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. [21 Cdo 4274/2017](#), ze dne 23. 1. 2019, připomněl právní úpravu a její judikurní výklad, jak uveden v úvodu článku. Shrnu, že pracovním posudkem ve smyslu ust. [§ 314 odst. 1 zákoníku práce](#) tedy může být **jakákoli listina (písemnost) či soubor více listin (písemností) za předpokladu, že hodnotí skutečnosti, které mají bezprostřední vztah k výkonu práce hodnoceného zaměstnance**. Smyslem (účelem), proč je posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) zaměstnanci vůbec vydáván, je informovat toho, u něhož se zaměstnanec uchází o zaměstnání, o hodnocení práce zaměstnance dosavadním zaměstnavatelem, o kvalifikaci zaměstnance, jeho schopnostech a dalších skutečnostech, které mají vztah k výkonu práce. Tento potenciální zaměstnavatel má nepochybně zájem na tom, aby se mu dostalo takových informací, které - pokud možno co nejkomplexněji – v tomto směru vyjadřují názor bývalého zaměstnavatele.

Posudek o pracovní činnosti je z povahy věci subjektivním hodnocením

Již samotný požadavek, že pracovní posudek má obsahovat „hodnocení“, znamená, že bude vždy charakterizován vlastními (subjektivními) soudy hodnotitele (zaměstnavatele), zejména oněch „dalších skutečností“, práce zaměstnance a jeho schopností, jež mají vztah k vykonávané práci; hodnocení kvalifikace zaměstnance bude většinou subjektivní úsudek hodnotitele postrádat. Zároveň nelze přehlížet, že předpokladem ochrany zaměstnance podle ust. [§ 315 zákoníku práce](#) je skutečnost, že pracovní posudek, který byl povinen zaměstnavatel ve smyslu ust. [§ 314 odst. 1 zákoníku práce](#) vyhotovit, je nesprávný. Tato nesprávnost se může týkat jak skutečností uváděných v posudku, tak vlastního hodnocení, které z těchto skutečností vyplývá. **Nesprávnost v posudku uvedených skutečností je možné prokazovat důkazem opaku**; jsou-li skutečnosti uvedené v posudku nesprávné, vyzní rozhodnutí soudu zpravidla tak, **že se určitý údaj z posudku vypustí, anebo se nahradí údajem odpovídajícím zjištěnému skutkovému stavu**. Nesprávnost vlastního hodnocení se pak musí prokazovat zjištěními vztahujícími se k výkonu práce zaměstnance, ze kterých je možné dovodit jiný závěr, než je ten, co je obsažen v hodnocení. Nelze totiž hodnotit skutečnosti, které sice mohou mít původ v osobě hodnoceného zaměstnance, ale které nemají žádný vztah k jeho činnosti vykonávané v pracovním poměru u bývalého zaměstnavatele.

Přiměřenou úpravu pracovního posudku lze proto požadovat jen v případě, je-li posudek nesprávný, zejména ve vztahu k uváděným skutečnostem, k hodnocení činnosti zaměst-

nance vztahující se k výkonu jeho práce, anebo hodnotí-li skutečnosti, které nemají vztah k výkonu práce zaměstnance. Je-li pracovní posudek z tohoto hlediska správný (zaměstnanec mu z hlediska jeho obsahu nevytýká žádnou nesprávnost), nelze žalobě na jeho úpravu v uvedeném smyslu vyhovět (jak vyloženo v *rozsudku Nejvyššího soudu ČR* ze dne 18. 7. 2013, spis. zn. *21 Cdo 1362/2012*).

Možnosti soudu

Protože v řízení o opravu nebo úpravu potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku se nejedná o řízení, které je možno zahájit i bez návrhu, ani o řízení, kdy z právního předpisu vyplývá určitý způsob vypořádání, **může soud žalobci (zaměstnanci) přisoudit jen to, co bylo v žalobě uplatněno.** Domáhá-li se proto např. zaměstnanec vypuštění věty nebo celé části z potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může soud takové žalobě vyhovět zcela nebo zčásti anebo může žalobu zamítnout. **Nemůže však nahradit napadené části jinou formulací.** Obráceně platí, že domáhá-li se zaměstnanec nahrazení části (nebo celého) potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku jinou formulací, soud opět může takové žalobě pouze zcela nebo zčásti vyhovět, případně ji zamítnout. Nemůže ale namísto nahrazení napadené formulace takovou formulací bez náhrady z potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku vypustit. Je proto na zaměstnanci, aby v případě, že se chce opravy nebo úpravy potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku domáhat, pečlivě zvažoval také to, jak bude vypadat potvrzení o zaměstnání nebo pracovní posudek, bude-li žalobě vyhověno zcela, a zejména, bude-li žalobě vyhověno jen zčásti.

Důvody jen částečně vyhovujících rozhodnutí nižších soudů a zamítnutí dovolání

V předmětném sporu zaměstnankyně jako dovolatelka namítala, že „má-li být pracovní posudek objektivní, není možné jej vytvořit pouze jako jednostranné negativní nahlížení na zaměstnance za situace, kdy mu zaměstnavatel nikdy ničeho nevytknul“. K tomu NS ještě jednou uvedl, že pracovní posudek (jako celek) má sloužit zejména tomu, aby informoval potenciálního budoucího zaměstnavatele o skutečnostech uvedených v ust. *§ 314 odst. 1 věť druhé zákoníku práce*. Zároveň platí, že **jde o „hodnocení“ zaměstnance a proto vždy obsahuje subjektivní názor zaměstnavatele na zaměstnance.** Otázka, zda konkrétní hodnocení zaměstnance vyznívá jako „jednostranné negativní nahlížení“ na zaměstnance, znamená posouzení, zda údaje uvedené v pracovním posudku vycházejí z objektivních (prokazatelných) skutečností, tedy, zda lze prokázat pravdivost skutečností, o něž je hodnocení zaměstnavatele opřeno. Nelze-li v tomto směru závěrům, které zaměstnavatel učinil, ničeho vytknout, je otázka zda jde o „jednostranné negativní nahlížení“ na zaměstnance, bezpředmětná. Vyznění hodnocení zaměstnance je totiž reflexí skutečností, z níž vychází, a to, jak je dále posuzováno (negativní, pozitivní, zaujaté, objektivní apod.), je již nepodstatné, neboť vyjadřuje toliko další (nyní již jiné) hodnocení skutečností, jež byly podkladem pro hodnocení zaměstnavatele.



Byla-li v řízení pravdivost a objektivnost pracovního hodnocení, jehož vypuštění se zaměstnankyně domáhala, prokázána jak svědeckými výpověďmi, tak listinnými důkazy, nebylo možno žalobě vyhovět v části, jíž se zaměstnankyně domáhala, aby se z pracovního posudku vypustil text, jak uveden shora ¹⁾. Domnívala-li se zaměstnankyně, že posudek byl nevyvážený, mohla se žalobou domáhat jeho doplnění o slova, jež by podle jejího názoru vyjadřovala také skutečnosti, že jí zaměstnavatel „v průběhu trvání pracovního poměru písemně nevytknul porušování povinností, vyplývajících z právních předpisů vztahující se k jí vykonávané práci ani ji na takové porušování povinností neupozornil, ba naopak ji po dobu trvání pracovního poměru za pracovní výsledky finančně odměňoval“. Byly-li však údaje, které žalobkyně považovala za „jednostranně negativní“, posouzeny jako pravdivé a objektivní, je závěr odvolacího soudu o potvrzení zamítavého výroku rozsudku odvolacího soudu správný. Dovolání proto bylo zamítnuto.

¹⁾ M. Č. svoji práci, zvláště pak funkci ředitelky ekonomického úseku, vykonávala s neochotou k týmové spolupráci, která byla pro řádné vykonávání uvedené funkce zcela nezbytná. V průběhu pracovního zařazení se stále více projevovala neschopnost zaměstnankyně spolupracovat s některými úseky zaměstnavatele, kdy nejzávažnějším problémem byla nekomunikace s konkrétními zaměstnanci. Zaměstnankyně nebyla schopna uznat vlastní chybu a odmítala plnit některé příkazy nadřízeného včetně absencí na předem domluvených jednání. Zaměstnankyně nebyla schopná při výkonu své funkce, ač to bylo nezbytné, seznámit se a pracovat s informačním systémem pro pojišťovnictví používaným zaměstnavatelem.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-postupovat-ve-sporu-o-upravu-neprizniveho-pracovniho-posudku-109249.html> (náhled 21.5. 2019)

2) K otázce zániku nájmu bytu v případě zamlčení existence nájemní smlouvy dlužníkem v insolvenčním řízení

K uspokojení věřitelů dlužníka, u kterého byl zjištěn úpadek, a na jeho majetek je prohlášen konkurz, dochází rozdělením výtěžku získaného zpeněžením majetkové podstaty dlužníka. Do majetkové podstaty dle *ust. § 206 odst. 1 písm. b) zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)*, ve znění pozdějších předpisů, **spadají kromě dalšího také nemovité věci.**

Není výjimkou, že k nemovitostem, které jsou součástí majetkové podstaty, existují práva třetích osob, součástí kterých nezřídka bývá **i právo nájmu.**

Cílem insolvenčního řízení je dosažení rychlého, hospodárního, a co nejvyššího uspokojení věřitelů ¹⁾. Při zpeněžování majetkové podstaty by měl insolvenční správce dbát o dosažení takového výtežku, aby věřitelé byli uspokojeni v nejvyšší možné míře

Je nepochybné, že nájemní právo k nemovitosti v majetkové podstatě dlužníka může její hodnotu snižovat. Pokud by nájemní smlouva neexistovala a vlastník tak mohl s nemovitostí nakládat dle vlastního uvážení, mohl by být výtežek z prodeje vyšší. Insolvenčnímu správci je tak v ust. *§ 256 odst. 1 insolvenčního zákona* dána možnost po prohlášení konkursu nájemní smlouvu vypovědět, a to i v případě, kdy je nájem sjednán na dobu určitou. **Výpovědní doba v tomto případě činí tři měsíce, a nájemci je dána možnost navrhnout ve lhůtě 15 dnů od doručení výpovědi insolvenčnímu soudu její zrušení ²⁾.**

V případě, že insolvenční správce nebude postupovat dle ust. *§ 256 odst. 1 insolvenčního zákona* a **nájemní smlouvu nevypoví**, lze užít obecné pravidlo *§ 2221 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku*, ve znění pozdějších předpisů, a v okamžiku, kdy se změní vlastník věci, **přejdou práva a povinnosti z nájmu na nového vlastníka**. Nový vlastník pak může vypovědět nájemní smlouvu pouze z důvodů a za podmínek uvedených v ust. *§ 2288 občanského zákoníku*.

Jak ale postupovat v okamžiku, **kdy je existence nájemní smlouvy insolvenčnímu správci ze strany dlužníka zamlčena**, a nový nabyvatel se o existenci práva nájmu dozví **až poté, co je uzavřena kupní smlouva** a on je jako vlastník zapsán do katastru nemovitostí?

V první řadě je nutné poukázat na povinnost dlužníka poskytnout insolvenčnímu správci veškerou součinnost při zjišťování majetkové podstaty, zakotvenou v *§ 210 insolvenčního zákona*. **Zamlčení existence nájemní smlouvy je nutné vnímat jako porušení této zákonné povinnosti.**

Bylo by nespravedlivé, aby v okamžiku, kdy dlužník nesplní výše specifikovanou povinnost, bylo by kráceno vlastnické právo nového nabyvatele, který bude, v důsledku zamlčení existence práva nájmu, omezen v nakládání s předmětnou nemovitostí. To vše za situace, kdy se předpokládá, že v insolvenčním řízení budou známy veškeré závazky dlužníka, a že tedy nový věřitel bude mít o situaci ohledně právního stavu nemovitosti přehled. **Nelze tak po něm spravedlivě požadovat, aby vstoupil do práv a povinností vzniklých na základě nájemní smlouvy, o jejíž existenci nebyl informován ani insolvenční správce, ani nabyvatel.**

Na tuto situaci tak je příslušná ust. *§ 283 odst. 5 insolvenčního zákona*, podle kterého nepřecházejí zpeněžením majetkové podstaty na nabyvatele závazky váznoucí na věci, a ust. *§ 285 odst. 1 písm. b) insolvenčního zákona*, podle kterého zpeněžením majetkové podstaty zanikají v rozsahu, v němž se týkají zpeněženého majetku, ostatní závady na zpeněžovaném majetku váznoucí.



Jako závazky dle § 283 odst. 5 insolvenčního zákona nelze vnímat pouze povinnosti dlužníka poskytnout věřiteli peněžité plnění, ale v širším smyslu jako povinnost dlužníka, na základě které má povinnost poskytnout věřiteli plnění, a to v jakékoli formě, např. ve formě poskytnutí najaté věci. Za závalu dle § 285 odst. 1 písm. b) insolvenčního zákona pak lze považovat jakoukoli závalu, a to jak faktickou, tak právní. **Za tuto ostatní závalu lze tedy považovat právo nájmu, které na nemovitosti vázne.**

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že v okamžiku, **kdy bylo nájemní právo zatajeno, je vyloučena možnost použití § 2221 občanského zákoníku**, a nájemní smlouva a závazky z ní vyplývající, **na nového nabyvatele, nepřecházejí**. Nájemní právo tak okamžikem zpeněžení majetkové podstaty, tedy konkrétně prodejem či vydražením nemovitosti, zaniklo.

Pokud je nemovitost i přes tuto skutečnost nájemcem nadále užívána, a osoba, které svědčilo právo nájmu, odmítá nemovitost vyklidit, je vlastník nemovitosti nucen podat žalobu na vyklizení, kdy pasivně legitimovanou je ta osoba, která nemovitost neoprávněně užívá.

¹⁾ § 5 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

²⁾ § 256 odst. 2 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/zanik-najmu-bytu-v-pripade-zamlceni-existence-najemni-smlouvy-dluznikem-v-insolvencnim-rizeni-109255.html> (21.5. 2019)

IV.

Články a názory

1) Dovolená bez souhlasu zaměstnavatele

Podle zákoníku práce (dále ZP) zásadně platí, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel. Existují však případy, **kdy její nástup si určí sám zaměstnanec.**

Dovolená do konce roku

Zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené tak, aby si zaměstnanec celou dovolenou za příslušný kalendářní rok vyčerpal do konce kalendářního roku, ve kterém mu právo na tuto dovolenou vzniklo. V případě, že určení doby čerpání dovolené do konce

kalendářního roku, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tuto dovolenou do konce následujícího kalendářního roku.).

Bude-li zaměstnanci v čerpání dovolené do konce následujícího kalendářního roku bránit dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená, zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené **po skončení** těchto překážek v práci.

Zaměstnanec může nastoupit na dovolenou bez souhlasu zaměstnavatele. Je to tehdy, jestliže **zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dobu čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku (po roce, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo)**. Zaměstnanec je však povinen zaměstnavateli oznámit nástup čerpání dovolené alespoň **14 dnů předem**, nedohodne-li s ním na jiné době (§ 218 odst. 3 ZP).

***Příklad:** dovolenou za rok 2018 měl zaměstnanec vyčerpat do konce roku 2018. Pokud by si ji do konce roku 2018 nevyčerpal, neboť mu zaměstnavatel neurčil její nástup pro provozní důvody nebo pro překážky v práci na straně zaměstnance, musí nástup určit tak, aby byla dovolená vyčerpana do konce roku 2019. Neurčí-li čerpání do 30. června 2019 (jde o určení nástupu, nikoliv o faktický nástup.), může si určit čerpání sám zaměstnanec. Musí to však oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době.*

*Může však nastat situace, že v konkrétním případě nebude moci zaměstnavatel dovolenou z roku 2018 určit ani do konce následujícího kalendářního roku (tedy do konce roku 2019) proto, že byl zaměstnanec dočasně práce neschopným nebo čerpal mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Potom musí zaměstnavatel určit čerpání dovolené po skončení těchto překážek. **Nárok na dovolenou nezaniká.***

Podobné pravidlo platí i pro čerpání dovolené **z loňského roku**. Jestliže zaměstnanci ještě „zbyla“ část dovolené z roku 2017 a zaměstnavatel mu neurčil její čerpání do konce června letošního roku, **může zaměstnanec kdykoliv** v současnosti dovolenou čerpat. **K tomu nemusí mít souhlas zaměstnavatele.**

Nástup po mateřské dovolené

Druhou výjimkou ze zásady, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel je, když požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené žena tak, aby navazovala **bezprostředně na skončení její řádné mateřské dovolené (většinou 28 týdnů)**. V tomto případě je povinen zaměstnavatel vyhovět její žádosti (§ 217 odst. 5 ZP). Stejnou povinnost má zaměstnavatel vůči zaměstnanci - muži, který pečuje o dítě a požádá o dovolenou po skončení své rodičovské dovo-

lené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (rovněž zpravidla po 28 týdnech). *Např. zaměstnankyni skončí mateřská dovolená 30. června 2019. Požádá-li po tomto dni o poskytnutí dovolené, je zaměstnavatel povinen vyhovět. Ženě pak náleží celá dovolená za rok 2019, neboť mateřská dovolená se posuzuje pro účely dovolené jako výkon práce.*

Kdo hradí stornopoplatky?

Zaměstnavatel má právo **změnit** určený nástup na dovolenou či oprávnění **odvolat zaměstnance z dovolené** v případě, změni-li se podmínky nebo okolnosti, za kterých byl termín dovolené určen. Jedná se však o **výjimečné právo** zaměstnavatele, aby mohl zajistit plnění svých úkolů.

Zaměstnavatel je však v tomto případě **povinen uhradit náklady**, které tím zaměstnanci bez jeho zavinění vznikly. Jedná se zejména o cestovní náhrady na cestu zpět do bydliště nebo na pracoviště, stornovací poplatky cestovních kanceláří, má-li zaměstnanec zakoupen zájezd apod. Povinnost hradit náklady zaměstnavatelem však vzniká pouze u změny určeného termínu čerpání dovolené.

Krácení dovolené

Krácení dovolené přichází v úvahu tehdy, jestliže zaměstnanec **nepracoval pro překážky v práci více jak 100 pracovních dnů**. Jedná se o omluvenou nepřítomnost v práci, jako je např. pracovní neschopnost, která nebyla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Za prvních 100 takto zameškaných dnů musí zaměstnavatel krátit dovolenou o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných dnů rovněž o jednu dvanáctinu.

Jiná je situace při tzv. neomluvené nepřítomnosti v práci (neomluvená absence). Na rozdíl od povinnosti zaměstnavatele krátit dovolenou z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci, zaměstnavatel tuto povinnost nemá při neomluvené absenci zaměstnance. Rozhodnutí je v jeho kompetenci. **Za jeden neomluvený den, může být dovolená kratší až o 3 dny.** Zameškání práce po kratší dobu, než jeden den, se počítají, např. neomluvené pozdní příchody na pracoviště. Je plně v pravomoci zaměstnavatele, zda toto oprávnění využije a dovolenou bude zaměstnanci krátit.

Rozsah krácení dovolené i označení neomluvené absence je věcí zaměstnavatele. Pokud však u něj existuje odborová organizace, je povinen s ní projednat, zda se jedná o neomluvenou absenci.



Neoprávněné krácení

Zaměstnavatelé mnohdy právě v těchto případech neoprávněně krátí dovolenou ženám, které skončí mateřskou dovolenou a nastupují na rodičovskou dovolenou. Domnívají se, že když rozsah rodičovské dovolené přesahuje 100 dnů, že by mělo dojít ke krácení dovolené. *Např. žena skončí mateřskou dovolenou v červnu 2019 a poté nastoupí na rodičovskou dovolenou. Od července do konce roku 2019 je rodičovská dovolená v rozsahu větším než 120 dnů. Pokud žena požádá o poskytnutí dovolené ihned po mateřské dovolené, tedy v červnu 2019, **není zaměstnavatel oprávněn ji tuto dovolenou krátit za neodpracované dny v důsledku čerpání rodičovské dovolené do konce roku 2019 (§ 223 odstavec 1 ZP)**. Dostane celou výměru dovolené za rok 2019, i když v roce 2019 „neodpracovala“, ani jediný den. Podle § 216 odstavce 2 ZP se doba čerpání mateřské dovolené posuzuje pro účely dovolené za výkon práce. Pokud by žena nevyužila své právo nastoupit dovolenou ihned po skončení mateřské dovolené, a „řádnou“, dovolenou za rok 2019 by čerpala až později, mohl by ji zaměstnavatel krátit.*

Poměrná dovolená

Velmi často se stává, že zaměstnanec neodpracuje u zaměstnavatele celý kalendářní rok. Např. nastoupí do zaměstnání v průběhu roku nebo ukončí pracovní poměr apod. V těchto případech je mu poskytována zaměstnavatelem **poměrná část dovolené**.

Tyto případy jsou uvedeny v § 212 odst. 3 ZP (jde o poměrnou část dovolené v roce, v němž zaměstnanec vstoupí do pracovního poměru), a v § 222 odst. 2 ZP (jde o poměrnou část dovolené při skončení pracovního poměru). Výpočet poměrné části dovolené je uveden v § 212 odst. 2 ZP. Určuje se tak, že za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru se poskytne jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok.

Jinak se posuzuje poměrná část dovolené, když v kalendářním měsíci zaměstnanec změnil zaměstnání. V tom případě mu náleží i za kalendářní měsíc, v němž došlo ke změně zaměstnání, poměrná část dovolené od **nového zaměstnavatele**.

Příklad: zaměstnanec změnil zaměstnání 15. června a 16. června nastoupil do pracovního poměru k jinému zaměstnavateli. Jak se bude řešit dovolená za červen?

Podle § 212 odstavce 3 ZP přísluší poměrná část dovolené v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují. Zaměstnanci přísluší pak poměrná část dovolené **od nového zaměstnavatele**.

Převedení dovolené k jinému zaměstnavateli

Často se stává, že zaměstnanec skončí pracovní poměr uprostřed roku a potřebuje celou dovolenou u nového zaměstnavatele, např. k lázeňské léčbě, podnikové rekreaci apod. Přitom by u nového zaměstnavatele nárok na celou dovolenou neměl (§ 221 ZP).

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu kterýkoliv ze zúčastněných zaměstnavatelů poskytnout dovolenou nebo její část, na kterou mu vznikl nebo vznikne nárok u druhého zaměstnavatele. Podmínkou je, že o to zaměstnanec požádá nejpozději **před** skončením pracovního poměru dosavadního zaměstnavatele **a oba zaměstnavatelé se dohodnou** o úhradě vyplacené náhrady mzdy za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) nárok nevznikl.

***Příklad:** zaměstnanec končí pracovní poměr 30. 6. a bezprostředně nastupuje 3.7. do pracovního poměru k jinému zaměstnavateli. Lázeňskou léčbu, na kterou "potřebuje" čtyři týdny, nastupuje na podzim. U bývalého zaměstnavatele má nárok pouze na šest dvanáctin- tedy polovinu dovolené, neboť za jeden měsíc trvání pracovního poměru je jedna dvanáctina z celkové výměry dovolené. Při pětítýdenní dovolené je to 12 a půl dne. Jestliže předem požádá a zaměstnavatelé se dohodnou o úhradě mzdy za polovinu dovolené, může si zaměstnanec celou dovolenou vybrat u nového zaměstnavatele.*

Náhrada mzdy před dovolenou

Podle § 141 odstavec 3 ZP postupuje zaměstnavatel při splatnosti mzdy v průběhu dovolené. Mzda nebo plat splatný během dovolené je povinen zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinen vyplatit mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu je povinen vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty následujícím po dovolené. Jestliže bude čerpat dovolenou např. v době od 1.7.2019 do 14.7.2019 a u zaměstnavatele je výplatní termín 5.7, musí dostat mzdu již před nástupem na dovolenou. **Náhrada mzdy se poskytuje ve výši průměrného výdělku.** V nejbližším výplatním termínu po návratu z dovolené bude mít mzdu nebo plat vyšší právě o průměr odměn, prémie či dalších částí hrubého výdělku, které měl vyplaceny v předchozím kalendářním čtvrtletí.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou podle § 222 odstavec 2 ZP pouze v případě skončení pracovního poměru. V jiných případech ji nelze „proplatit“, i když to zaměstnavatelé mnohdy provádějí.



Dovolená v dohodě o pracovní činnosti

Pracovní poměr nemusí být jedinou formou, které může občan využít k zapojení do pracovní činnosti. Může pracovat i podle dohody o pracovní činnosti a podle dohody o provedení práce.

V případech, kdy občané vykonávají závislou práci, se dokonce nemůže uplatnit žádná jiná smlouva nebo dohoda, než pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.

ZP vymezuje pojem závislé práce v § 2. **Podle § 3 ZP závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu.** Jedná se tedy o pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Bude –li občan vykonávat pro zaměstnavatele určitou práci vykazující znaky závislé činnosti, měla by být konána v pracovněprávním vztahu. Je-li menšího rozsahu, tak se plně uplatní dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce. Základní znaky závislé práce musí být v příslušné činnosti vykazovány komplexně, nestačí např. jen jeden z nich. V dohodě o pracovní činnosti si mohou zaměstnanec a zaměstnavatel sjednat dovolenou. **To však není možné u dohody o provedení práce.**

Prodloužení dovolené

ZP umožňuje, aby každý zaměstnavatel tzv. podnikatelského charakteru, prodloužil dovolenou a bude záležet jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních i výrobních možností zvolí. Dovolená může být v rozsahu pěti nebo třeba i osmi týdnů, možné je ji prodloužit i o dny. ZP ji neomezuje. Zaměstnavatel by prodloužení mohl provést ve vnitřním předpise nebo sjednat v kolektivní smlouvě.

Zaměstnancům ostatních zaměstnavatelů, než těch, kteří jsou tzv. nepodnikatelského charakteru, může tedy být dovolená prodloužena bez jakéhokoli omezení. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele delší počet let, nebo zaměstnancům konajícím práce fyzicky nebo duševně náročné. Zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat úpravu rovného zacházení.

Zaměstnavatel může diferencovat, např. podle délky zaměstnání u zaměstnavatele, podle charakteru provozu (např. vícesměnné provozy) nebo podle druhu nebo obtížnosti práce či pracovního prostředí. Stanovená délka dovolené je pak závazná pro všechny zaměstnance. K prodloužení dovolené ovšem může dojít i na základě individuální smlouvy se zaměstnancem.

Jednotná délka dovolené je i pro pedagogické a akademické pracovníky vysokých škol a to 8 týdnů v kalendářním roce.

Zaměstnanci podnikatelských subjektů tak mohou mít dovolenou v délce několika týdnů nad základní limit 4 kalendářních týdnů, zaměstnanci nepodnikatelských subjektů vždy 5 kalendářních týdnů.

Příklad: *zaměstnavatel tzv. podnikatelského charakteru, prodloužil ve vnitřním předpise dovolenou zaměstnancům v třísměnném provozu na 6 týdnů v roce. Nejde o diskriminaci ?*

O diskriminaci se nejedná, neboť zaměstnavatel respektoval ustanovení § 16 ZP (hlediska pro zákaz diskriminace) a § 213 odst. 12. ZP, které stanoví, že dovolená u zaměstnavatelů (podnikatelského charakteru) je nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

Poznámka: Nepovažuji za účelné ani nutné, aby probíhaly „vášnivě“ diskuse mezi představiteli odborů, podnikatelů a vládní legislativy ohledně zákonného prodloužení délky dovolené u podnikatelů na 5 kalendářních týdnů, neboť tato možnost existuje již v současnosti bez nutnosti legislativní úpravy. Podnikatelé mohou tuto možnost zvolit jako výhodný benefit při získávání nových zaměstnanců.

Pozn. : autor je advokát a rozhodce pracovních sporů

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/dovolena-bez-souhlasu-zamestnavatele-109214.html>
(náhled 23.5. 2019)

2) Výhrada práva dovolat se neúčinnosti právního jednání

Základní otázkou, která vyvstane na mysli věřitele, když se dlužník začne zbavovat svého majetku je, jakým způsobem mu v tom může zabránit. Klasickým institutem občanského práva k tomu sloužícím byla základní podmínkou časový aspekt – zákonem pevně stanovená lhůta a nově také výslovně splatnost pohledávky věřitele. Zákonem stanovená lhůta však může uplynout ještě předtím, než pohledávka věřitele nabude vykonatelnosti, což by věřiteli znemožnilo následně namítat relativní neúčinnost takového jednání dlužníka.

Jakým způsobem by se tedy měl zachovat věřitel s pohledávkou, jejíž splatnost v době účinnosti úkonu dlužníka zkracujícího uspokojení věřitele je ještě v nedohlednu? Jakým způsobem může zabránit promlčení práva na podání odpůrcí žaloby?



Dle předchozího občanského zákoníku z roku 1964 byl věřitel i v případě, že se jeho pohledávka nestala vymahatelnou (dle současné terminologie vykonatelnou), ve lhůtě pro podání odpůrcí žaloby nucen tuto odpůrcí žalobu přesto podat. To však mělo za následek, že soud na základě odpůrcí žaloby zahájené řízení přerušil a v řízení se pokračovalo až po nabytí vymahatelnosti. Tímto postupem došlo k zachování zákonem stanovené lhůty pro podání odpůrcí žaloby.

V souladu s ustanovením § 593 současného občanského zákoníku („*Vyhradí-li si věřitel dříve, než se jeho pohledávka stane vykonatelnou, právo dovolat se neúčinnosti právního jednání tím, že výhradu prostřednictvím notáře, exekutora nebo soudu oznámí tomu, vůči komu se neúčinnosti právního jednání může dovolat, pak věřiteli lhůta k dovolání se neúčinnosti právního jednání neběží, dokud se pohledávka vykonatelnou nestane.*“) není už dnes věřitel nucen pro zachování lhůty podat odpůrcí žalobu ještě před nabytím vykonatelnosti jeho pohledávky. Nově totiž věřitel může dříve, tedy než se stane jeho pohledávka vykonatelnou, si vyhradit právo dovolat se neúčinnosti právního jednání tím, že výhradu oznámí osobě, vůči které se neúčinnosti právního jednání může dovolat, tedy typicky osobě, na niž dlužník převedl svůj majetek. Výhradou věřitel oznamuje třetí osobě, že hodlá odpůrcí žalobou napadnout dlužníkovu jednání vůči ní, a to takové jednání, které věřitele zkracuje. Po oznámení výhrady věřiteli lhůta k dovolání se neúčinnosti právního jednání neběží, dokud se pohledávka nestane vykonatelnou.

Věřitel je oprávněn učinit výhradu třemi způsoby, a to prostřednictvím notáře, exekutora či soudu. **Obsah výhrady by však měl ve všech případech být totožný, kdy by výhrada měla obsahovat alespoň označení subjektů, tedy věřitele, dlužníka a osoby vůči níž je výhrada činěna, specifikaci odporovaného právního jednání a pohledávky věřitele včetně uvedení důvodu, proč se věřitel rozhodl výhradu učinit.**

Doručení prostřednictvím soudu upravuje ustanovení § 354 OSŘ. Dle tohoto ustanovení může každý požádat okresní soud, aby doručil jeho oznámení o výhradě práva dovolat se neúčinnosti právního jednání tomu, proti kterému se neúčinnosti právního jednání může dovolat. Dle druhého odstavce uvedeného ustanovení buď soud o žádosti sepíše protokol a oznámení o výhradě doručí označené osobě, nebo v případě, že žadatel nepředá soudu spolu se žádostí oznámení o výhradě, jej může učinit do protokolu přímo u soudu. V takovém případě soud doručí daný protokol. Oznámení se přikládá jako příloha žádosti adresované na soud, v níž věřitel stručně požádá o přeposlání oznámení o výhradě a označí dlužníka a třetí osobu. S ohledem na skutečnost, že soud při doručování výhrady figuruje pouze jako prostředník, je soud ohledně adresy vázán pokyny věřitele a neuplatní se procesněprávní pravidla pro doručování obsažená v OSŘ. Otázka řádného doručení bude případně posuzována v navazujícím řízení o neúčinnosti předmětného právního jednání.

Další alternativy vychází z ustanovení § 94b notářského řádu, potažmo § 76d exekutorského

řádu, dle nichž notář či exekutor doručí na žádost věřitele oznámení věřitele o jeho výhradě práva dovolat se neúčinnosti právního jednání tomu, koho věřitel označil za osobu, vůči níž se neúčinnosti právního jednání může dovolat. I v tomto případě exekutor či notář vystupuje jako pouhý zprostředkovatel doručení a nedochází z jejich strany k přezkumu správnosti adresy či oprávnění učinit výhradu vůči označené osobě. Takové skutečnosti by případně posuzoval až soud v rámci navazujícího řízení po podání odpůřčí žaloby.

Pokud jde o náklady věřitele spojené s touto výhradou, tak rozhodne-li se věřitel doručit oznámení prostřednictvím notáře či exekutora, bude s tím spojen poplatek ve výši 1.000 Kč, v případě sepsání oznámení do protokolu 2.000 Kč. Obrátí-li se však věřitel s žádostí o doručení oznámení na soud, je povinen soudu uhradit soudní poplatek rovnou ve výši 2.000 Kč.

Závěrem:

Výhrada práva dovolat se neúčinnosti právního jednání představuje významný nástroj pro bdělé věřitele sloužící k udržení dobytosti jejich pohledávek. Učiněním této výhrady může věřitel předejít nemilé situaci, že v okamžiku, kdy se jeho pohledávka stane vykonatelnou, již dlužník nebude vlastnit dostatečný majetek k jejímu uspokojení. Věřitel by však měl být při činění výhrady obezřetný, zda výhradu prostřednictvím pověřených subjektů činí vůči správné osobě a zda má správnou adresu, neboť v případě, že by nedošlo k řádnému doručení výhrady správné osobě, by se věřitel při následném podání odpůřčí žaloby marně domáhal zachování lhůty.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/vyhrada-prava-dovolat-se-neucinnosti-pravniho-jednani-109338.html> (náhled 23.5. 2019)

V.

Nové právní předpisy

Ve sledovaném období od 25. 4. 2019 do 24.5. 2019 bylo vydáno celkem 17 předpisů a obdobných závazných aktů českého právního pořádku, z toho 4 sdělení ministerstva a jiných oprávněných orgánů, 1 sdělení úřadů, 0 sdělení Státní volební komise, 0 nařízení vlády, 9 vyhlášek, 2 zákony, 0 úplné znění zákona, 1 nález Ústavního soudu, 0 sdělení Ústavního soudu, 0 ústavní zákon, 0 usnesení Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, 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

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

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 25. května 2019