

Informační zpráva za měsíc červenec 2019

Obsah zprávy

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 26 Cdo 2199/2018-186, ze dne 18.3.2019
Nájem bytu [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 další nemajetkové újmy při ublížení na zdraví [str. 4 až 6]

2) K otázce rozvázání pracovního poměru za neomluvené absence [str. 7 až 12]

IV. Články a názory

1) Ke zjištění průměrného výdělku zaměstnance v soudním řízení [str. 12 až 15]

2) Výpočet prodejní plochy pro prodej o státních svátcích [str. 15 až 17]

V. Nové právní předpisy

Červenec 2019 (od částky 71 do částky 80 25.7. 2019) [str.17 až 18]



I.

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 26 Cdo 2199/2018-186, ze dne 18.3.2019
Nájem bytu

II.

K judikatuře

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 26 Cdo 2199/2018-186, ze dne 18.3.2019
Nájem bytu

Skutková podstata souzené věci

Jednalo se o spor mezi nájemkyní a pronajímatelem.

Nájemkyně byla žalobkyní a domáhala se u Okresního soudu určení, že jí byla žalovaným pronajímatelem dána neoprávněná a neplatná výpověď z nájmu bytu a to podle ustanovení § 2288 odst. 1, písm. a) o. z. („**(1) Pronajímatel může vypovědět nájem na dobu určitou nebo neurčitou v tříměsíční výpovědní době, a) poruší-li nájemce hrubě svou povinnost vyplývající z nájmu, ...**“). Hrubé porušení mělo spočívat v tom, že v bytě nájemkyně nebydlí a přenechala jej bez souhlasu pronajímatele do podnájmu dalším osobám, že tyto osoby užívají byt způsobem negativně ovlivňujícím ostatní obyvatele domu a také došlo ze strany těchto osob k černému odběru elektrické energie a nebylo po určitou dobu hrazeno nájemné.

Žalobkyně spatřovala neoprávněnost výpovědi v nenaplnění uvedených důvodů výpovědi a její neplatnost dovozovala podle § 2286 odst. 2 o. z. („... **(2) Vypoví-li nájem pronajímatel, poučí nájemce o jeho právu vznést proti výpovědi námitky a navrhnout přezkoumání oprávněnosti výpovědi soudem, jinak je výpověď neplatná.**“) z absence řádného poučení, neboť obsahem výpovědi je sice poučení o možnosti navrhnout přezkoumání oprávněnosti výpovědi soudem, ale **žalovaná nesplnila povinnost poučit ji o právu vznést proti výpovědi námitky.**

Nalézací soud žalobu zamítl. M. j. poukázal na poslední odstavec písemné výpovědi z nájmu, kde je uvedeno, že pronajímatel poučuje nájemkyni, že má právo podat soudu návrh na přezkoumání, zda je výpověď oprávněná, a to do dvou měsíců ode dne, kdy jí byla výpověď doručena.

Dospěl k závěru, že žalobkyně byla dostatečně poučena a výpověď z nájmu bytu není z tohoto

důvodu (neuvedení námitek) v poučení neplatná. Jedná se podle jeho názoru o formalismus s ohledem na možnost domáhat se ochrany práva u soudu.

Soud prvního stupně rovněž neshledal, že by výpověď byla neoprávněná, protože dovedl, že žalovaná hrubě porušovala povinnosti nájemce ve výpovědi popsány skutky s výjimkou toho, že byt měl být užíván způsobem obtěžujícím ostatní obyvatele domu.

Žalobkyně se odvolala.

K jejímu odvolání Krajský soud jako soud odvolací rozsudek soudu prvního stupně potvrdil.

Ztotožnil se s výkladem soudu prvního stupně, že neplatnost výpovědi nezpůsobuje absence poučení o právu nájemce vznést proti výpovědi námitky, jestliže současně obsahuje dostatečné poučení o právu nájemce navrhnout přezkoumání oprávněnosti výpovědi soudem. Nájemce totiž fakticky vtělí své námitky do žaloby o určení neoprávněnosti výpovědi z nájmu a tím se mu dostane ochrany jeho práv ve stejné míře, jako kdyby je uplatnil ještě před podáním žaloby u pronajímatele.

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně včasné dovolání,

Právní posouzení věci Nejvyšším soudem

Dovolatelka nesouhlasila se závěrem soudů obou stupňů, že pro splnění zákonem stanovené poučovací povinnosti pronajímatele postačí, jestliže výpověď z nájmu bytu obsahuje poučení o možnosti navrhnout přezkoumání oprávněnosti výpovědi soudem, a že toto poučení v sobě obsahuje i poučení o právu vznést proti výpovědi z nájmu bytu námitky.

Nájemce se v řízení podle § 2290 o. z. („*Nájemce má právo podat návrh soudu, aby přezkoumal, zda je výpověď oprávněná, do dvou měsíců ode dne, kdy mu výpověď došla.*“) domáhá přezkoumání, zda je výpověď oprávněná, tedy zkontrolování oprávněnosti (správnosti) výpovědi“. Soud se tak zabývá naplněností uplatněného výpovědního důvodu a zjistí-li, že výpovědní důvod nebyl dán, rozhodne, že výpověď je neoprávněná. S ohledem na účel a smysl ustanovení § 2290 o. z. (srov. citaci znění na této str.) a následky, které výpověď z nájmu bytu pro nájemce má, je třeba přezkum oprávněnosti výpovědi podle tohoto ustanovení chápat v širším smyslu. Neoprávněná proto bude i neplatná či zdánlivá výpověď i bez ohledu na naplněnost výpovědního důvodu. Je-li zasaženo do práv nájemce, je na něm, aby se bránil. Nájemcovo postavení jako slabší strany je dostatečně vyváжено tím, že se vyžaduje, aby byl o svém právu domáhat se soudního přezkoumání výpovědi pronajímatelem ve výpovědi poučen. Je tedy zřejmé, že poučení nájemce o jeho právu navrhnout přezkoumání oprávněnosti výpovědi z nájmu bytu soudem, je jednou z podstatných náležitostí výpovědi a jeho absence způsobuje neplatnost výpovědi. Podle názoru dovolacího soudu jde o neplatnost absolutní



podle ustanovení § 588 o. z. („*Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přiči dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.*“), neboť smyslem poučení podle § 2286 odst. 2 o. z. (srov. citaci znění na str. 2) je ochrana nájemce, který na základě tohoto poučení získá vědomost o svém právu domáhat se u soudu přezkoumání oprávněnosti výpovědi a o lhůtě, ve které návrh musí podat.

Ze znění § 2286 odst. 2 o. z. (srov. citaci znění na str. 2) pak plyne, že nájemce by měl být poučen rovněž o svém právu vznést proti výpovědi námitky. Právo podat námitky, jejich dopad na podanou výpověď ani lhůtu k jejich podání však o. z. v části týkající se nájmu bytu neupravuje, proto podání (či nepodání) námitek nájemcem nemá žádné právní následky, podání námitek není ani podmínkou pro uplatnění žaloby na přezkoumání oprávněnosti výpovědi soudem.

Právní věta: *Neobsahuje-li výpověď z nájmu bytu poučení nájemce o jeho právu vznést proti ní námitky, není z tohoto důvodu neplatná. Tento závěr nezhoršuje ani postavení nájemce, jehož obrana proti výpovědi z nájmu bytu je dostatečně zajištěna právem domáhat se přezkoumání její oprávněnosti soudem.*

Celý text judikátu lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/najem-bytu-109575.html>
(náhled 22.7. 2019)

III.

K některým vybraným otázkám

1) K otázce další nemajetkové újmy při ublížení na zdraví

Nejvyšší soud vyložil, co je resp. může být další nemajetkovou újmou poškozeného na zdraví ve smyslu ust. § 2958 o. z., na jejíž odškodnění vzniká poškozenému vedle bolestného a náhrady za ztížení společenského uplatnění, jakož i určil, jak může být taková další nemajetková újma prokázána.

Podle ust. § 2958 občanského zákoníku (o. z.) při ublížení na zdraví odčiní škůdce újmu poškozeného peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy; vznikla-li poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti poškozeného, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti. Tělesné a duševní strádání při škodné události na zdraví a v době léčení se tedy odškodňuje náhradou za bolest (tzv. bolestným), trvalé zdravotní následky projevující se v omezené možnosti zapojení do různých životních činností se odškodňují náhradou za ztížení spo-

lečenského uplatnění. A co jsou „další nemajetkové újmy“ ve smyslu ust. § 2958 o. z.?

Nejvyšší soud ČR již ve svém usnesení sp. zn. 25 Cdo 2245/2017, ze dne 1. 11. 2017, vyložil, že vedle samotného bolestivého stavu je třeba odškodnit i určitou míru nepohodlí, stresu či obtíží spojených s utrpěnou zdravotní újmu (též obavu ze ztráty života či vážného poškození zdraví ve smyslu ust. § 2957 věty třetí o. z.). Výkladem ust. § 2958 o. z. nelze dovodit, že má být pojem bolest chápán toliko jako fyzická bolest bez souvislosti s duševními aspekty bolestivých stavů. Nárokem na odškodnění bolesti je myšleno odškodnění bolesti v tzv. širším smyslu, tedy jak bolesti fyzické, tak i duševního strádání.

Co zakládá či může založit další specifické nároky na odškodnění?

Další nemajetkové újmy při ublížení na zdraví jsou spojeny se zásahem do zdraví, který nespočívá v přechodné bolesti ani ve fyzické či psychické újmě dlouhodobého (trvalého) charakteru; jde o specifické okolnosti vymykající se obvyklému průběhu léčby a stabilizace zdravotního stavu, tedy okolnosti, které nenastávají pravidelně, ale zvyšují intenzitu utrpěné újmy na zdraví nad obvyklou míru.

V pozdějším rozsudku ze dne 2. 5. 2019, sp. zn. 25 Cdo 2635/2018, který chceme přiblížit tentokrát, *Nejvyšší soud ČR* vyložil, že další nemajetkové újmy jsou novou kategorií nároku náhrady za újmu na zdraví, kterou nelze jednoduše definovat, avšak jež má vystihovat nekonečnou variabilitu soukromého života a různých životních situací. Další nemajetkové újmy při ublížení na zdraví jsou spojeny se zásahem do zdraví, který nespočívá v přechodné bolesti ani ve fyzické či psychické újmě dlouhodobého (trvalého) charakteru; jde o specifické okolnosti vymykající se obvyklému způsobu života poškozeného v průběhu léčby a stabilizace zdravotního stavu, tedy okolnosti, které nenastávají pravidelně, ale zvyšují intenzitu utrpěné újmy na zdraví nad obvyklou míru (např. nemožnost zúčastnit se pracovní či studijní stáže, nebo jiné pro poškozeného významné plánované aktivity). K otázce další nemajetkové újmy při ublížení na zdraví.

Co už je kryto bolestným?

Obavy poškozeného z léčení, pocity méněcennosti, nesamostatnosti a závislosti na pomoci třetích osob, dlouhodobé odloučení od blízkých osob, omezení soukromí při sdílení nemocničního pokoje s ostatními pacienty, pocit studu při odkázání na pomoc ošetřovatelky a posléze vlastní dcery (jak tomu bylo v předmětném projednávaném případě) při výkonu nejprve fyziologických a posléze hygienických potřeb v domácím prostředí, nepředstavují vybočení z obvyklého způsobu léčby a následné rekonvalescence ani omezení nadprůměrně zasahující do života poškozeného. Tedy nejde o strádání, jež by mělo být odškodněno nad rámec bolestného jako další nemajetková újma, určil *Nejvyšší soud* v rozsudku sp. zn. 25 Cdo 2635/2018, ze dne 2. 5. 2019. (K nevhodným podmínkám v nemocničním prostředí, kterým byl poškozený

údajně vystaven (např. měl být ponechán odhalený před ostatními pacienty či nucen vyloučovat v přítomnosti dalších osob), podobně Nejvyšší soud konstatoval, že není vyloučeno, že při běžném nemocničním provozu může dojít k vybočení (excesu) a tím i k zásahu do osobnostních práv pacienta, jestliže by v důsledku počínání zdravotnického personálu či jiných osob byl pacient vystaven útrapám vymykajícím se obvyklým omezením a nepohodlí. Pak by ovšem šlo o újmu, kterou nevyvolalo samo o sobě ublížení na zdraví, za něž odpovídá prvotní škůdce, nýbrž o újmu, za niž odpovídají jiné osoby. Z toho tedy vyplývá, že běžné obtíže spojené s ublížením na zdraví určitého typu jsou zahrnuty již v ohodnocení bolesti v širším smyslu, jak vyplývá z již citovaného usnesení *NS sp. zn. 25 Cdo 2245/2017*.)

Co nejsou běžné obtíže spojené s léčením a kdy zakládají další nároky na odškodnění?

K běžným obtížím spojeným s ublížením na zdraví však nepatří **akutní psychické strádání, které poškozený prožíval proto, že se nemohl postarat o blízkou osobu, závislou na jeho péči**. Dočasné duševní útrapy s tím spojené tak mohou představovat další nemajetkovou újmu ve smyslu ust. *§ 2958 o. z.*, pakliže poškozený nemá např. povědomí o tom, že o osobu na něm závislou bude mezitím postaráno v rámci běžné rodinné solidarity jiným rodinným příslušníkem.

Lze-li dle zmíněného usnesení *Nejvyššího soudu* sp. zn. *25 Cdo 2245/2017* považovat za další nemajetkovou újmu např. nemožnost zúčastnit se pracovní či studijní stáže, nebo jiné pro poškozeného významné plánované aktivity, pak srovnatelnou nemajetkovou újmu může být **i nemožnost strávit s osobami blízkými Vánoce**, vyložil *Nejvyšší soud* v pozdější rozhodnutí sp. zn. *25 Cdo 2635/2018*. Vzhledem k tomu, že tyto svátky jsou v českém kulturním prostředí tradičně spojovány s rodinnou pospolitostí, tj. jsou obvykle tráveny v rodinném kruhu, je ztrátu této možnosti nutno považovat za další nemajetkovou újmu, jejíž existenci není třeba zvlášť dokazovat, byť nelze vyloučit důkaz opaku, tedy důkaz o tom, že v konkrétním případě, např. s ohledem na odlišné sociálně-kulturní zvyklosti dotčených osob či jejich narušené osobní vztahy, taková nemajetková újma nevznikla.

Snadnější forma prokázání

K posouzení existence a rozsahu další nemajetkové újmy dle ust. *§ 2958 o. z.* **není** zpravidla (na rozdíl od posouzení bolesti) **potřeba znalecký posudek ani odborné vyjádření z oboru zdravotnictví**, vyložil dále Nejvyšší soud.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/dalsi-nemajetkova-ujma-pri-ublizeni-na-zdravi-109666.html> (náhled dne 22.7. 2019)



2) K otázce rozvázání pracovního poměru za neomluvené absence

Nepřinášíme vyčerpávající návod, jak a kdy sankcionovat neomluvenou absenci rozvázáním pracovního poměru, kdy je to důvodné, kdy volit okamžité zrušení pracovního poměru, kdy výpověď a kdy jen napomenutí (výtku), neboť každý případ je třeba posoudit individuálně, ať už ze strany zaměstnavatele, nebo soudu, pokud se propuštěný zaměstnanec brání rozvázání pracovního poměru soudní cestou. Uvedeme proto především případy ze soudní praxe, právě ony mohou posloužit jako základní orientační vodítko.

Co je neomluvená absence

Neomluvenou absenci definoval rozsudek *Nejvyššího soudu* ČR ze dne 27. 3. 2002, spis. zn. *21 Cdo 910/2001*, tak, že o **neomluvené zameškání práce zaměstnancem se jedná tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednané pracovní době neplní svoje pracovní povinnosti z pracovního poměru z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a jestliže nepřítomnost není způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené v souladu se zákoníkem práce nebo jinou zákonnou překážkou**. V případě existence jakékoliv zákonné překážky v práci se tedy nemůže nikdy jednat o neomluvenou absenci (neomluvené zameškání práce); takové případy je zaměstnavatel povinen tolerovat a nesmí za ně zaměstnance nikterak postihovat.

Rozvázání pracovního poměru jako trest za neomluvené absence

Zaměstnavatel pak **může z důvodu zaviněného neomluveného zameškání práce se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr**, dosáhne-li jednání zaměstnance intenzity alespoň soustavného méně závažného porušení pracovní povinnosti.

Určení, že jde o neomluvenou absenci

Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje podle ust. *§ 348 odst. 3 zákoníku práce* zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací. (Podle ust. *§ 61 odst. 1 zákoníku práce* výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.) Vzhledem k tomu, že závěr o tom, zda zaměstnanec neomluveně zameškal práci, určuje zaměstnavatel pouze po projednání s odborovou organizací, přísluší rozhodnutí v této záležitosti **výlučně zaměstnavateli; to platí i tehdy, jestliže k projednání s odborovou organizací vůbec nedošlo**. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. *21 Cdo 476/2015*, ze dne 15. 1. 2016, autoritativně potvrdil, že okamžité zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem podle ust. *§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce* z důvodu neomluveného zameškání práce není neplatné pro rozpor se zákonem jen proto, že zaměstnavatel určil, že se u zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce, bez projednání s odborovou organizací. Judikatura soudů již mnohem dříve dovodila, že rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluveným zameškáním práce, ne-

představuje takové opatření, kterým by byl soud vázán, a že je proto v pravomoci soudu posoudit správnost závěru zaměstnavatele o neomluveném zameškání práce konkrétním zaměstnancem, a to jak na základě žaloby o určení této mezi účastníky sporné skutečnosti, tak i jako předběžnou otázku v řízení o jiném nároku. Připomněl to i rozsudek *Nejvyššího soudu ČR* spis. zn. *21 Cdo 3227/2018*, ze dne 10. 1. 2019.

Snad není tedy již nutné zvláště zdůrazňovat, že jestliže je v kompetenci zaměstnavatele posoudit nepřítomnost zaměstnance v práci jako neomluvenou absenci, přičemž odbory „mají jen hlas poradní“, tak **je zcela plně v jeho kompetenci rozhodnout o postihu neomluvené absence rozvázáním pracovního poměru**, jakož i o výběru jeho způsobu, zda tak učiní okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí. A to v závislosti na vyhodnocení míry prohřešku – intenzity porušení pracovní kázně. Jen pro úplnost připomeňme, že zákoník práce rozlišuje – jak vyplývá z ust. *§ 52 písm. g)* a *§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce* – mezi:

- porušením pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem,
- závažným porušením pracovní povinnosti a
- méně závažným porušením pracovní povinnosti.

Volba způsobu rozvázání pracovního poměru

Porušení pracovní povinnosti nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [ust. *§ 55 odst. 1 písm. b)*, *§ 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce*].

Mezi okamžitým zrušením pracovního poměru a výpovědí volí zaměstnavatel, který však musí přihlédnout k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru **je krajním a výjimečným opatřením**. Měl by zvážit, zda okamžité zrušení pracovního poměru je natolik důvodné a nutné, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance 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. – K tomu všemu totiž bude v případném sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru přihlížet soud.

Závažné porušení pracovní povinnosti je důvodem výpovědi z pracovního poměru [ust. *§ 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce*].

Méně závažná porušení pracovní povinnosti jsou podle ust. *§ 52 písm. g) části věty za střední-*



kem zákoníku práce důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o **soustavné zaviněné porušování** zaměstnancových povinností vztahujících se k jím vykonávané práci a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Delší neomluvená absence

Neomluvené zameškání práce v trvání 5 dnů zpravidla představuje podle rozsudku *Nejvyššího soudu ČR* ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. *21 Cdo 2542/2007*, samo o sobě porušení pracovní kázně **zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením**. Jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně však nelze posuzovat bez přihlédnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu. Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně zaměstnancem a důvodů, pro které lze výjimečně rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, **musí být kromě délky nepřítomnosti zaměstnance v práci také přihlédnuto zejména k důsledkům jeho nepřítomnosti v práci pro zaměstnavatele, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností**. To jsou hodnotící kritéria soudů při přezkumu rozvázání pracovního poměru, když je zaměstnanci napadnou soudně. Chce-li se zaměstnavatel případnému sporu se zaměstnancem vyhnout a nenést nepříjemné následky, pokud v něm nebude úspěšný, a bude muset zaměstnance odškodnit – tedy poskytnout mu náhradu mzdy ve smyslu *ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce* ve výši průměrného výděлку ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru – měl by je již on sám zohlednit.

Jinak hodnotit notorického absentéra, jinak dosud vzorného zaměstnance v mimořádné situaci

Za dostatečný důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru se považuje i absence v délce 3 pracovních dnů. Jenže hodnotit jen délku absence nestačí. Co když třeba zrovna panuje počasí, že se čerti žení? Jinak je třeba asi vyhodnotit nedostavení se do práce ve velkoměstě, jinak třeba v horské oblasti. Potvrdil to *Nejvyšší soud ČR* i v rozsudku spis. zn. *21 Cdo 4781/2008*, ze dne 11. 12. 2009, když konstatoval, že v projednávaném případě je třeba hodnotit nejen to, že se zaměstnanec tři dny nedostavil do práce, ale **přihlížet i k situaci, v níž k takovému porušení pracovní kázně došlo**, a dalším okolnostem případu. Proto bylo potřeba zhodnotit, že v uvedené dny nebyly běžné povětrnostní podmínky, že, sice, byly autobusové zastávky povětšinou „obslouženy“ a nebyl vyhlášen „kalamitní stav“, ale že zde „byly jisté problémy“ – svědkové hovořící o tehdejších podmínkách je považovali za významné. Ve prospěch zaměstnance také hovořil fakt, že mu krátce předtím bylo ze strany zaměstnavatele odebráno služební vozidlo a mobilní telefon. To byly zvláštní okolnosti konkrétního pří-



padu. Přitom je třeba ještě, což platí všeobecně, hodnotit osobu zaměstnance z hlediska jeho celkového dosavadního přístupu k plnění pracovních úkolů, zda se jednalo o porušení pracovní kázně ojedinělé nebo nikoliv. Hodnotí-li soud platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, pak se věci musí zabývat také z pohledu, zda tu jsou takové okolnosti, že po zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby, tedy aby s ním případně rozvázal pracovní poměr výpovědí a nikoliv okamžitým zrušením pracovního poměru.

I delší absence může zůstat bez následků

Ovšem má-li zaměstnanec k neomluvené absenci pádný, rozumný a pochopitelný důvod, tak s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr nemůže, ani výpovědí, natož okamžitým zrušením pracovního poměru. Podle rozsudku *Nejvyššího soudu ČR* spis. zn. **21 Cdo 4411/2007**, ze dne 10. 10. 2008, zaměstnankyně, které zaměstnavatel poskytl na její žádost rodičovskou dovolenou (do tří let věku dítěte), porušuje povinnost stanovenou právními předpisy, jestliže po jejím skončení nenastoupí do práce. O porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k zaměstnancem vykonávané práci, které by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru, se však může jednat **jen tehdy, porušila-li tuto pracovní povinnost zaviněně, tj. úmyslně nebo alespoň z nedbalosti.** Nenastoupí-li proto zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení rodičovské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.

Takže i několikadenní bezdůvodná absence nebo i dlouhodobá důvodná absence nemusejí nutně opravňovat zaměstnavatele k tomu, aby se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr. Na druhou stranu však i relativně krátká neomluvená absence zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru opravňuje, a to nejen výpovědí, ale i přísnějším opatřením – okamžitým zrušením pracovního poměru, jestliže byla zaměstnavateli jednáním zaměstnance **způsobena škoda nebo se zaměstnanec pokusil obohatit na úkor zaměstnavatele.**

Útok na majetek zaměstnavatele

Jistý zaměstnanec do docházkového systému zaměstnavatele zaznamenal příchod na pracoviště, které, aniž by znovu učinil záznam v docházkovém systému o odchodu, následně opustil, a před koncem pracovní doby se na pracoviště vrátil a teprve potom v docházkovém systému učinil záznam o svém odchodu ze zaměstnání. Opustil tedy pracoviště na celou směnu, a byl s ním proto rozvázán pracovní poměr okamžitým zrušením, které obstálo při přezkumu vrchol-

nou soudní instancí jako platné. *Nejvyšší soud* totiž v rozsudku spis. zn. *21 Cdo 2596/2011*, ze dne 17. 10. 2012, jednání zaměstnance (předstírání výkonu práce pro zaměstnavatele) vyhodnotil jako pokus **získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonával)**, čímž vlastně (úmyslně) usiloval o nekorektní (nezákonné) snížení majetku zaměstnavatele. Jinak řečeno, dopustil se útoku na majetek svého zaměstnavatele.

Jiné poškození zaměstnavatele

Při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti v případě, který řešil *NS ČR* pod spis. zn., *21 Cdo 3004/2017*, kdy zaměstnanec opustil pracoviště bez souhlasu nadřízeného pro údajnou nevolnost v polovině pracovní směny, soud bral v úvahu nejen ve prospěch zaměstnance to, že své pracovní povinnosti dosud plnil řádně, ale též v jeho neprospěch přihlížel k rozsahu, v jakém zaměstnanec nedodržel rozvrženou pracovní dobu (k tomu, že zaměstnanec nebyl na pracovišti a nevykonával sjednanou práci po dobu zhruba 4 hodin, tedy v rozsahu odpovídajícím polovině pracovní doby), a k tomu, že nepřítomnost zaměstnance na pracovišti vedla k opožděnému dokončení zakázky, takže musel zákazníkovi **poskytnout slevu, a proto mu vznikla škoda 6000 Kč v podobě ušlého zisku**. Zaměstnanci nijak nepomohlo ani to, že svůj odchod z pracoviště oznámil spoluzaměstnanci, neboť ten mu takový souhlas nebyl oprávněn udělit, a zaměstnanec proto nemohl ani rozumně předpokládat, že tento jeho postup nedostatek souhlasu zaměstnavatele zhojuje, stejně tak jako, že nemohl zastihnout na pracovišti svého nadřízeného, protože ten měl v té době jednání se zákazníkem jinde. Je-li totiž během pracovní doby zaměstnanec povinen nejen vykonávat práci pro zaměstnavatele, ale také – pokud práci právě nevykonává, protože mu dosud přidělena nebyla – být připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, nesnižuje intenzitu porušení pracovní povinnosti ani okolnost, že v době opuštění pracoviště zaměstnanec neměl přidělenou konkrétní práci, která by nebyla dokončena (tedy ani práci na zakázce, jejíž opožděné dokončení měl svou nepřítomností způsobit); svojí nepřítomností na pracovišti naopak zaměstnanec znemožnil, aby k přidělení práce došlo, konstatoval *Nejvyšší soud ČR* v rozsudku spis. zn. *21 Cdo 3004/2017*, ze dne 7. 8. 2018, a zhodnotil výpověď pro porušení pracovní kázně jako platnou.

I pozdní příchody a předčasné odchody jsou neomluvenou absencí

Výpovědi za soustavné méně závažné porušování pracovní kázně (podle ust. *§ 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce*) lze postihnout i **opakované kratší absence spočívající v pozdních příchodech do zaměstnání nebo předčasných odchodech z práce**. O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení, která nedosahují intenzity zvláště hrubého, které by opravňovalo zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru či výpovědi, nebo závažného porušení pracovních povinností, které by opravňovalo zaměstnavatele k výpovědi, a mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. Nemusí přitom jít o tři porušení stejné povinnosti. Zaměstnavatel proto může přistoupit k výpovědi nejen za tři pozdní příchody do zaměstnání, ale třeba za dva pozdní při-

chody a jeden další méně závažný prohřešek proti pracovní kázni. Mezi jednotlivými prohřešky musí být přiměřená časová souvislost, tu lze spatřovat v tom, že jedno porušení pracovní kázně navazuje na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení. Podmínkou platnosti výpovědi je, aby byl zaměstnanec před jejím uplatněním, a to v době posledních 6 měsíců - upozorněn písemně na to, že mu pro takové prohřešky může být dána výpověď. – Účelem této upozornovací povinnosti prostřednictvím tzv. vytýkacího dopisu je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen.

Má-li tedy být výpověď z pracovního poměru podle ust. *§ 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce* platným právním úkonem - musí zaměstnavatel jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak musí být výpověď z pracovního poměru doručena zaměstnanci nejpozději do uplynutí šesti měsíců od doručení písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/rozvazani-pracovniho-pomeru-za-neomluvene-absence-109604.html> (náhled dne 22.7. 2019)

IV.

Články a názory

1) Ke zjištění průměrného výdělku zaměstnance v soudním řízení

K sepsání tohoto příspěvku vedla autora nedávná zkušenost s rozhodováním odvolacího soudu v pracovněprávním sporu. Zaměstnankyně se po zaměstnavateli domáhala zaplacení peněžitého vyrovnání za dodržení konkurenční doložky uzavřené dle *§ 310 zákoníku práce*. Před soudem prvního stupně bylo vedeno poměrně rozsáhlé dokazování ohledně několika sporných otázek. Zaměstnavatel se proti vznesenému nároku bránil řadou argumentů, k nimž bylo třeba se samozřejmě postavit tak, aby nárok zaměstnankyně obstál.

Zaměstnankyně odrazela argumenty o neplatnosti konkurenční doložky, která byla sjednána spolu se zkušební dobou (před jejím uplynutím) v době, kdy to zákoník práce nepřipouštěl (konkurenční doložka byla neplatná jen relativně a zaměstnavatel nebyl oprávněn neplatnost namítat s odkazem na právní názor obsažený v rozsudku *Nejvyššího soudu České republiky* vydaném pod sp. zn. *21 Cdo 2569/2015*). Zaměstnavatel se bránil i tím, že od ujednání o konkurenční doložce odstoupil. Odstoupil však z důvodu, který nebyl mezi stranami pracovního

poměru sjednán jako důvod pro možné odstoupení, což podle dnes již konstantní judikatury dovolacího i Ústavního soudu České republiky znamená jediné. Odstoupením konkurenční doložka nezanikla a platí dál. Zaměstnankyně se musela vyrovnat i s argumentací o tom, že její požadavek je v rozporu s dobrými mravy (zaměstnankyně trvá na dodržení konkurenční doložky v situaci, kdy ví, že zaměstnavatel nemá zájem na jejím dodržení, navíc v době, kdy má malé dítě a konkurenční doložka jí tak finančně pokrývá dobu péče o toto dítě) a s návrhem na aplikaci [§ 1766 odst. 1 občanského zákoníku](#) (změna okolností).

Proč tyto podrobnosti uvádím? Protože snaha odvrátit veškeré argumenty zaměstnavatele (nutno dodat, že před soudy obou stupňů úspěšná) odvedla pozornost od jedné právně triviální, ale pro případ ve výsledku podstatné otázky. **Žaluje-li zaměstnanec částku představující průměrný výdělek (či jeho násobky), musí se pochopitelně zaměřit také na správné a dostatečné doložení jeho výše.** V tomto případě se soud prvního stupně spokojil s listinným důkazem doloženým zaměstnankyní, kterým bylo potvrzení o výši průměrného výdělku vystavené podle [§ 313 odst. 2 zákoníku práce](#). Potvrzení vystavil zaměstnavatel na žádost zaměstnankyně, která takto vyčíslenou výši průměrného výdělku nerozporovala a ve své žalobě z ní vycházela. Potvrzení neobsahovalo způsob výpočtu průměrného výdělku, ani vstupní údaje pro tento výpočet. Obě strany pracovního poměru se na výši měsíčního průměrného výdělku shodly a soud prvního stupně z této výše s odkazem na vydané potvrzení vyšel. Pro úplnost je třeba konstatovat, že soud prvního stupně skutečně neměl k částce měsíčního průměrného výdělku zaměstnankyně žádné další důkazy ani tvrzení.

Odvolací soud se při vyhlášení svého usnesení, kterým rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení, zcela ztotožnil s právními závěry soudu prvního stupně (a zaměstnankyně) ohledně důvodnosti požadavku na plnění z konkurenční doložky, až na jeden závěr, který byl příčinou vrácení věci do prvního stupně. Odvolací soud konstatoval, **že zjištění výše průměrného výdělku pro účely stanovení výše přiměřeného peněžitého vyrovnání za plnění konkurenční doložky není otázkou skutkovou, ale otázkou právní.** Soud prvního stupně se bez dalšího spokojil s potvrzením o výši průměrného výdělku vystaveným dle [§ 313 odst. 2 zákoníku práce](#), potažmo se souhlasným stanoviskem obou účastníků řízení v tom smyslu, že průměrný výdělek odpovídá částce uvedené na předloženém potvrzení.

Nezbytným předpokladem pro rozhodnutí věci je náležité zjištění skutkového stavu. Skutkový stav se zjišťuje dokazováním. Právně významné skutečnosti, jež do řízení svými tvrzeními uvedli účastníci, se především prokazují prostřednictvím důkazních prostředků vyjmenovaných příkladmo v ustanovení [§ 125 občanského soudního řádu](#). Některé skutečnosti však dokazování nepodléhají. Mimo jiné jde o skutečnosti, na kterých se účastníci shodli, tedy shodná tvrzení účastníků ve smyslu ustanovení [§ 120 odst. 3 občanského soudního řádu](#). Shodná tvrzení účastníků jsou prostředkem, na jehož základě soud může učinit zjištění o skutkových okolnostech věci, která by jinak (v případě neshody či sporu účastníků řízení ohledně nich) musel objasňovat dokazováním. Z toho logicky vyplývá, že shodná tvrzení účastníků mohou

být skutkovým zjištěním jen tehdy, pokud jde o poznatky o skutkové stránce věci, které by se jinak musely prokazovat pomocí důkazních prostředků (srov. např. *rozsudek Nejvyššího soudu* vydaný pod sp. zn. *21 Cdo 5063/2017*). Naopak tvrzení účastníků, která představují právní hodnocení pro rozhodnutí významných skutečností nebo právní posouzení věci, nejsou způsobitým prostředkem ke zjištění skutkového stavu věci, a tedy ani zdrojem pro skutková zjištění soudu.

Již v rozsudku ze dne 4. 9. 2002 judikoval *Nejvyšší soud České republiky* pod sp. zn. *21 Cdo 1478/2002*, že objasnění, jaký měl zaměstnanec průměrný výdělek, závisí nejen na zjištění rozhodných skutkových poznatků, ale také na jejich právním posouzení podle tehdy platného *§ 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (ve znění pozdějších předpisů)*. Nejvyšší soud v tomto rozsudku konstatoval, že **závěr o výši průměrného výdělku není skutkovým zjištěním, ale výsledkem aplikace právního předpisu, tedy právním závěrem**¹⁾.

To, že rozpoznat otázku skutkovou od otázky právní není vždy úplně jednoduchá věc ani pro advokáta, natož pro samotného účastníka řízení, je zřejmé. Správný závěr, zda se určitý argument týká právní a nikoli skutkové otázky (nebo naopak) přitom může mít zásadní procesní důsledky v civilním soudním řízení. Pokud např. dovolatel polemizuje v dovolání pouze s nesprávně zjištěnými skutkovými závěry, bude jeho dovolání jako nepřipustné odmítnuto, neboť přípustným dovolacím důvodem podle *§ 241a odst. 1 občanského soudního řádu* je **vylučně jen nesprávné právní posouzení věci**.

V již uváděném rozsudku²⁾ dovolací soud konstatoval, že **při objasňování průměrného výdělku zaměstnance nemůže soud vycházet z údajů zaměstnance a zaměstnavatele o tom, kolik podle jejich názoru průměrný výdělek činil, i kdyby se obsahově shodovaly**. Za svá skutková zjištění může soud vzít jen shodná tvrzení zaměstnance a zaměstnavatele o skutečnostech rozhodnutých pro zjištění průměrného výdělku.

Byť se citované judikáty týkaly dnes již neúčinného zákona o mzdě, není důvodu, aby se stejné závěry neaplikovaly také na průměrný výdělek zjišťovaný dle *§ 351 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění*. Snaha usnadnit si dokazování o výši průměrného výdělku **použitím potvrzení zaměstnavatele o výši průměrného výdělku bez dalších pro výpočet potřebných podkladů tak nalézacímu soudu nemusí stačit a výši průměrného výdělku by měl zjistit na základě potřebných skutkových podkladů (např. doklady o vyúčtování mzdy či platu dle § 142 odst. 5 zákoníku práce za rozhodné období apod.) právním posouzením kritérií upravených v příslušných ustanoveních zákoníku práce (§ 351 a násl. zákoníku práce se zohledněním ustanovení, které pro dané plnění stanoví, zda jde o průměrný hodinový či měsíční výdělek).**

¹⁾ Stejný závěr učinil Nejvyšší soud České republiky dále např. v rozsudku vydaném dne 6. 9.

2011 pod sp. zn. 21 Cdo 1836/2010: „Z uvedeného vyplývá, že průměrný výdělek a způsob jeho zjišťování je právní kategorií, jejíž obsah je určován právním předpisem. Otázka správné výše průměrného výdělku je tedy především otázkou právní.“

²⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 9. 2002 vydaný pod sp. zn. 21 Cdo 1478/2002. Shodně dále např. také rozsudek Nejvyššího soudu České republiky vydaný dne 2. 3. 2006 pod sp. zn. 21 Cdo 811/2005

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/ke-zjisteni-prumerneho-vydelku-zamestnance-v-soudnim-rizeni-aneb-ne-kazda-zkratka-vede-rychleji-ke-kyzenemu-cili-109660.html>
(náhled dne 22.7. 2019)

2) Výpočet prodejní plochy pro prodej o státních svátcích

Zákon č. 223/2016 Sb., o prodejní době v maloobchodě a velkoobchodě, v platném znění (dále jen „zákon o prodejní době“), zavedl zákaz prodeje v maloobchodě a velkoobchodě o některých státních svátcích (1. leden, Velikonoční pondělí, 8. květen, 28. září, 28. říjen, 25. prosinec, 26. prosinec a 24. prosinec od 12.00 do 24.00 hodin). Dle *§ 1 odst. 3 zákona o prodejní době* existuje několik výjimek, kdy se zákaz nepoužije, jedna z těchto výjimek dopadá na obchody jejichž prodejní plocha **nepřesahuje 200 m²**.

Zákon o prodejní době **nestanoví způsob výpočtu** velikosti prodejní plochy ani plochu, která se má do velikosti započítat a tento výklad se stal předmětem sporu mezi společností Ronja s.r.o. a Českou obchodní inspekcí.

Skutkový stav

V posuzované věci společnost Ronja s.r.o. uskutečnila dne 28. 10. 2016 prodej v provozovně, která dle výpočtu České obchodní inspekce přesáhla výměru 200 m². Společnost Ronja s.r.o. za účelem dosažení 200 m² snížila dne 28. 10. 2016 velikost prodejny tím způsobem, že **k části regálům omezila přístup zákazníků za použití pásek a zátaras**. Společnost Ronja s.r.o. také při přípravě prodejní plochy do prodejní plochy **nepočítala prostor pokladen**. Česká obchodní inspekce při provádění měření prodejní plochy vycházela z velikosti prodejny včetně pokladen a prostor, které byly omezeny zátarasy a shledala porušení zákona o prodejní ploše, za což uložila společnosti Ronja s.r.o. pokutu ve výši 20.000 Kč. Společnosti Ronja s.r.o. se proti rozhodnutí České obchodní inspekce bránila odvoláním, které však bylo zamítnuto, a proto se obrátila na Krajský soud v Brně s žalobou na zrušení rozhodnutí správního orgánu.



Odůvodnění výpočtu velikosti prodejní plochy

Krajský soud v Brně se v řízení sp. zn. **31 A 106/2017** zabýval otázkou, zda došlo k porušení zákona o prodejní ploše, zejména, jakým způsobem se má prodejní plocha počítat. Při výpočtu prodejní plochy je nutno vycházet z *Nářízení Komise (ES) č. 250/2009* ze dne 11. března 2009 dle kterého se „**prodejní plochou rozumí odhadnutá velikost povrchové plochy (v m²) části provozovny, která je určena pro prodej a vystavení zboží, tj.:**

- *celková plocha, kam zákazníci mají přístup, včetně zkušebních místností,*
- *plocha zabraná prodejními pulty a výklady,*
- *plocha za prodejními pulty, kterou používají prodáváci.*

Do prodejní plochy se nezahrnují kanceláře, sklady a přípravny, dílny, schodiště, šatny a jiné společenské prostory.“

Dle Krajského soudu by se však **do prodejní plochy neměla počítat:**

- *„plocha prodejny, ve které nedochází ke kontaktu se zákazníkem a slouží toliko k servisním účelům (administrativní plochy, sklady, prostory určené výhradně pro personál a další příslušenství provozovny, ve kterém nedochází k prodeji),*
- *plocha za pokladnami, ve které již není zboží ani vystavováno, ani prodáváno (tento prostor je obecně využíván k odkládání nákupních košíků, ukládání nakoupeného zboží zákazníky pro následnou přepravu, popř. čekání na osobu v prodejně nakupující).“*
-

Účelové omezení velikosti prodejní plochy

Společnost Ronja s.r.o. za účelem snížení velikosti prodejní plochy omezila dne 28. 10. 2016 prodejní plochu použitím pásek a zátaras. Prodej tedy probíhal pouze v omezeném prostoru provozovny, ač za použitými zátarasy byly regály vyplněné zbožím, ke kterým pouze uvedené dne neměli zákazníci přístup. Dle názoru České obchodní inspekce, který potvrdil Krajský soud v Brně, **nelze pro účely výpočtu plochy provozovny vycházet z „plochy dočasně omezené či jakkoli ad hoc upravené“**, ale je nutno vycházet z velikosti provozovny dle výše stanovených pravidel, která je běžně určena k nabízení zboží zákazníkům.

Velikost prodejní plochy je samozřejmě možné v čase měnit, takové změny však musí být **trvalejšího charakteru**, „*směřující k dlouhodobé změně prostor provozovny.*“

Proti rozhodnutí Krajského soudu v Brně č. j. 31 A 106/2017-56, ze dne 3. 4. 2019 podala společnost Ronja s.r.o. kasační stížnost, můžeme tedy ještě očekávat, zda Nejvyšší správní soud podmínky výpočtu podlahové plochy změnil nebo upřesnil.



Závěr

Při výpočtu prodejní plochy pro účely zákona o prodejní ploše je nutno započítat celkovou plochu, kam mají přístup zákazníci, včetně zkušebních místností, plochu zabranou prodejními pulty a výklady, plochu za prodejními pulty, kterou používají prodavači. Velikost prodejní plochy má trvalejší charakter a nelze ji tak pouze krátkodobě změnit opatřeními (v podobě zátaras, pásek apod.) jejichž jediným cílem je vyhnout se zákonnému zákazu prodávat zboží ve stanovené státní svátce v provozovně s prodejní plochou nad 200 m².

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/vypocet-velikosti-prodejni-plochy-a-ucelove-omezeni-velikosti-prodejni-plochy-za-ucelem-prodeje-o-statnich-svatcich-109629.html>
(náhled 23.7. 2019)

V.

Nové právní předpisy

Ve sledovaném období od 28. 6. 2019 do 25.7. 2019 bylo vydáno celkem 25 předpisů a obdobných závazných aktů českého právního pořádku, z toho 6 sdělení ministerstva a jiných oprávněných orgánů, 0 sdělení úřadů, 0 sdělení Státní volební komise, 2 nařízení vlády, 7 vyhlášek, 7 zákonů, 0 úplné znění zákona, 3 nálezy 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 byly schváleny a publikovány ve Sbírce zákonů m. j. některé předpisy, které se mohou úzce dotýkat činnosti OP a doporučuji je tedy zaznamenat a doplnit jimi vedený archiv potřebných právních předpisů jednak pro operativní poskytování poradenských služeb a jednak pro informaci.

Zákon č. 164/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony - jde o poměrně rozsáhlou novelu čítající bezmála na šest desítek změnových bodů. Ty se týkají například ustanovení o režimu dočasné práce neschopného pojištěnce a místu pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti, o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, o rozhodnutí ve věcech dočasné pracovní neschopnosti, o povinnostech ošetřujícího lékaře, o úkolech České správy sociálního zabezpečení a okresních správ sociálního zabezpečení, o způsobu výpla-

ty dávek, o výplatě dávek do ciziny, o oznamování vzniku dočasných pracovních neschopností zaměstnanců či o přestupcích.

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 28. července 2019