

Informační zpráva za měsíc září 2019

Obsah zprávy

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č. j. 29 Cdo 2241/2017-88, ze dne 30.4.2019
Nemajetková újma [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 postavení starosty obce [str. 4 až 7]

2) K otázce vstupní, popř. jiné lékařské prohlídky [str. 7 až 10]

IV. Články a názory

1) Otazníky kolem úrazů na pracovních cestách [str. 10 až 17]

2) Převádění odpracovaných hodin do dalších měsíců [str. 17 až 18]

V. Nové právní předpisy

Září 2019 (od částky 89 do částky 105 24.9. 2019) [str.19]



I.

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 29 Cdo 2241/2017-88, ze dne 30.4.2019
Nemajetková újma

II.

K judikatuře

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 29 Cdo 2241/2017-88, ze dne 30.4.2019
Nemajetková újma

Skutková podstata souzené věci

Žalobce, správce konkursní podstaty úpadce, žaloval žalovanou Českou republiku – Ministerstvo spravedlnosti pro nemajetkovou újmu za to, že v exekučním řízení došlo k porušení práva žalobce na projednání a rozhodnutí věci v nepřiměřené lhůtě. Jedná se o exekuční řízení, ve kterém je dosud řešena pouze otázka vydání usnesení o nařízení exekuce a to trvá již přes osm (8) let.

Obvodní soud jako soud nalézací žalobu zamítl. Dospěl totiž k názoru, že trvá-li řízení, ve kterém je dosud řešena pouze otázka vydání usnesení o nařízení exekuce, přes 8 let, jde o sice o nepřiměřenou délku řízení, ale konstatování porušení práva žalobce na projednání a rozhodnutí věci v přiměřené lhůtě je dostatečnou formou zadostiučinění s ohledem na význam řízení pro žalobce. Zohlednil i skutečnost, že žalobce se výkonu rozhodnutí nedomáhal po dobu 10 let a návrh na nařízení exekuce podal až před uplynutím promlčecí doby. Závěrem obvodní soud uvedl, že žalobce je správcem konkursní podstaty, jemu samotnému újma nevznikla, neboť je „pouze orgánem dosazeným ze strany státu, jehož úkony mají směřovat k vypořádání vztahů mezi úpadcem a věřiteli“. Nepřiměřená délka exekučního řízení se může „dotknout maximálně“ věřitelů úpadce.

Žalobce se odvolal. Městský soud v Praze jako soud odvolací potvrdil rozsudek nalézacího soudu a přisvědčil jeho závěru. Souhlasil, že žalobce jako správce konkursní podstaty je osobou pověřenou státem k vypořádání vztahů mezi úpadcem a jeho věřiteli. Dodal, že žalobce vystupuje v exekučním řízení jako osoba řešící úpadek veřejnoprávní korporace v zájmu konkursní podstaty a nebylo zjištěno nic, z čehož by bylo možno usuzovat, že se projevila nějaká větší újma ve sféře jeho fungování v důsledku nepřiměřeně dlouho trvajícího exekučního řízení. Žalobci se již dostalo od žalovaného konstatování porušení práva, přičemž z ničeho neplyne, že by tato satisfakce byla nedostatečná.



Žalobce napadl rozsudek odvolacího soudu ve všech výrocích dovoláním.

Právní posouzení věci Nejvyšším soudem

Dovolání v dané věci je přípustné, když pro ně neplatí žádné z omezení přípustnosti dovolání, a co do posouzení otázky dovoláním otevřené, **zda způsob zadostiučinění podle zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád) ovlivňuje skutečnost, že se jej domáhá správce konkursní podstaty jde o věc dovolacím soudem beze zbytku neřešenou.**

Stát odpovídá za škodu způsobenou nesprávným úředním postupem. Nesprávným úředním postupem je také porušení povinnosti učinit úkon nebo vydat rozhodnutí v zákonem stanovené lhůtě. Nestanoví-li zákon pro provedení úkonu nebo vydání rozhodnutí žádnou lhůtu, považuje se za nesprávný úřední postup rovněž porušení povinnosti učinit úkon nebo vydat rozhodnutí v přiměřené lhůtě. Právo na náhradu škody má ten, jemuž byla nesprávným úředním postupem způsobena škoda.

Dle zákona č. 82/1998 Sb., bez ohledu na to, zda byla nezákonným rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem způsobena škoda, poskytuje se podle tohoto zákona též přiměřené zadostiučinění za vzniklou nemajetkovou újmu. Zadostiučinění se poskytne v penězích, jestliže nemajetkovou újmu nebylo možno nahradit jinak a samotné konstatování porušení práva by se nejevilo jako dostačující. Při stanovení výše přiměřeného zadostiučinění se přihlédne k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k nemajetkové újmě došlo. V případech, kdy nemajetková újma vznikla nesprávným úředním postupem, přihlédne se při stanovení výše přiměřeného zadostiučinění rovněž ke konkrétním okolnostem případu, zejména k **a)** celkové délce řízení, **b)** složitosti řízení, **c)** jednání poškozeného, kterým přispěl k průtahům v řízení, a k tomu, zda využil dostupných prostředků způsobilých odstranit průtahy v řízení, **d)** postupu orgánů veřejné moci během řízení a **e)** významu předmětu řízení pro poškozeného.

Nejvyšší soud již v roce 1997 (sp. zn. 2 Cdon 1566/96), vysvětlil a zopakoval, že správce konkursní podstaty **není účastníkem konkursního řízení**. Jako zvláštní procesní subjekt **má samostatné postavení** jak vůči úpadci, tak vůči konkursním věřitelům a **nelze jej považovat za zástupce** konkursních věřitelů ani za zástupce úpadce.

V dané věci neuplatňuje správce konkursní podstaty žalobou svůj nárok, nýbrž nárok na náhradu nemajetkové újmy za nepřiměřenou délku exekučního řízení, v němž vymáhal pohledávku úpadce za jeho dlužníkem (povinným).



Právní věta: Nárok na náhradu nemajetkové újmy vzniklé nepřiměřenou délkou exekučního řízení uplatňuje (vymáhá) správce konkursní podstaty (místo úpadce, coby věřitele povinného). Nárok na poskytnutí zadostiučinění za nemajetkovou újmu z titulu nepřiměřené délky soudního řízení je majetkovým nárokem, který bude (v případě úspěchu ve sporu) použit k uspokojení pohledávek konkursních věřitelů.

Celý text judikátu lze nalézt na
<https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/nemajetkova-ujma-109851.html>
(náhled dne 22.9. 2019)

III.

K některým vybraným otázkám

1) K otázce postavení starosty obce

V laické veřejnosti je často malé povědomí o tom, co vlastně starosta ze svého titulu může a nemůže vykonávat. Můžeme se setkat s názorem, že má starosta absolutní moc. Zákonná úprava však hovoří rozdílně, a přestože se na první pohled může zdát, že starostovi přisuzuje mnohé pravomoci, nemusí tomu tak být.

Současná právní úprava

Přestože právní úpravu samosprávy můžeme najít již v *Ústavě v čl. 8* a v *hlavě VII.*, na postavení starosty zde můžeme vztáhnout pouze *čl. 102 odst. 2 Ústavy*, který stanovuje **funkční období zastupitelstva jako čtyřleté**. Blíže však Ústava o pozici starosty nikde nemluví. Základní úprava se tak nachází v zákoně č. *128/2000 Sb., o obcích* (dále „*o obecním zřízení*“).

Ustanovení § 5 zákona o obecním zřízení vyjmenovává starostu, či v případě statutárního města primátora, jako jeden z orgánů obce. Samotná úprava postavení starosty je však upravena až v hlavě IV. ustanovení *§ 103 až § 109 zákona o obecním zřízení*.

Volba starosty

V České republice, na rozdíl například od Maďarska, Polska či Slovenska se i přes pokusy o změnu legislativy na přímou volbu, stále **volí starosta nepřímou**. Volbě starosty **předchází volby** do obecních zastupitelstev. **Zastupitelstvo** následně zpravidla na svém ustanovujícím zasedání **volí starostu z řad členů zastupitelstva**. Podmínkou pro vykonávání funkce starosty je **občanství ČR**. Starosta je volen na základě nadpoloviční většiny zastupitelstva, a to na dobu volebního období. Jakou formou volba probíhá, však není v zákoně o obecním zřízení upraveno a tak je na každém zastupitelstvu, aby ve svém jednacím řádu upravil zda volba bu-

de probíhat tajnou, či veřejnou volbou. S volbou starosty je také spojena **volba místostarostů**.

V časovém **mezidobí mezi volbami a zvolením nového starosty**, funkci starosty vykonává **starosta stávající**. V době nevykonávání funkce starosty, či v době nepřítomnosti, vykonává **za starostu místostarosta**, který je stejně jako on **volen zastupitelstvem**.

Zákon o obecním zřízení se však nezabývá situací, kdy starosta **zvolen není**. Může se tak stát na základě odmítnutí zvolených kandidátů, popř. když ani po opakovaném hlasování žádný z členů zastupitelstva nezískal nadpoloviční počet hlasů. V takové situaci podle ustanovení **§ 107 zákona o obecním zřízení** **zůstává dosavadní starosta starostou až do doby, než se určí starosta nový**.

Pravomoc a působnost starosty zakotvená v zákoně o obecním zřízení

Jedno ze základních posláních, které je přisuzováno starostovi, je **reprezentace a zastupování obce navenek**. S tímto posláním se však již nepojí též za obec vždy rozhodovat. Jak bylo i judikaturou několikrát řešeno a potvrzeno ¹⁾. Právní jednání, která vyžadují schválení zastupitelstva obce, popřípadě rady obce, či ta, která patří do pravomoci těchto orgánů, může starosta provést **jen po jejich předchozím schválení**, jinak jsou tyto právní úkony dle ustanovení **§ 41 odst. 2 absolutně neplatné** a starosta se vystavuje riziku trestněprávní i občanskoprávní odpovědnosti za škody způsobené obci z výkonu svých povinností. Tuto škodu je povinen nahradit a obec ji musí po starostovi náležitě vymáhat. Nečinnost ve vymáhání by vedla k tomu, že ten, kdo by se na tom podílel, by byl za nevymožení dluhu odpovědný. Je zde také možnost, že pokud věřitel po obci vymáhá pohledávku a starosta nenahradil obci škodu, ručí věřiteli za dluh ve výši neuhrazené škody obci.

Pravomoci z postavení monokratického orgánu obce

Zákon o obecním zřízení starostovi přiznává pravomoc **jmenovat, či odvolat tajemníka** obecního úřadu a to **se souhlasem ředitele krajského úřadu** a podle zvláštních předpisů tajemníkovi **stanovit plat**. Aktuální právní úprava ukládá povinnost zřídit funkci tajemníka obecního úřadu u obcí s rozšířenou působností a obcí s pověřeným obecním úřadem, ostatní obce funkci tajemníka zřizovat nemusí. **Tajemník je odpovědný** za plnění úkolů obecního úřadu **starostovi**.

Další úkoly a pravomoci zákon o obecním zřízení vymezuje v ust. **§ 103 odst. 4 o obecním zřízení**, mezi které patří např. včasné objednání přezkumu hospodaření obce za minulý rok; odpovědnost za informovanost veřejnosti o činnosti obce; rozhoduje o záležitostech samostatné působnosti obce svěřených mu radou obce; pokud není v obci tajemník obecního úřadu, aj. **Po celou dobu výkonu funkce starosty je** současně i zastupitelem obce a tak má práva a povinnosti zastupitele dle ustanovení **§ 82 a § 83 obecního zřízení**.



Pravomoci z titulu předsedy zastupitelstva a rady obce

Z funkce osoby, která předsedá zastupitelstvu obce a radě obce a řídí jejich jednání starostovi, připadá i další povinnost a tou je **svolávání a řízení zasedání těchto orgánů**. K tomuto úkolu připadá i další povinnost v podobě **podepisování** zápisů o průběhu zasedání, obecně závazných vyhlášek zastupitelstva, nebo jiných usnesení zastupitelstva obce, ale také podpis nařízení a příslušných usnesení rady obce.

Sistační pravomoc

Neméně důležitou pravomocí starosty obce je také tzv. **sistační pravomoc**, kterou starostovi zakládá ustanovení **§ 105 zákona o obecním zřízení**. Toto oprávnění patří k významným kontrolním oprávněním, které ukazuje na odpovědnost rady zastupitelstvu. Starostovi je udělena možnost na základě svého uvážení, má-li za to, že je třeba pozastavit výkon usnesení rady obce pro jeho nesprávnost, **může výkon usnesení rady obce pozastavit a následně věc předložit k rozhodnutí nejbližšímu zasedání obce**. Zastupitelstvo následně rozhoduje svým usnesením, které je pro zbylé orgány obce závazné.

Zřízení zvláštních orgánů obce

Zákon o obecním zřízení starostovi též zakládá pravomoc ke zřízení tzv. **zvláštních orgánů obce** pro výlučný výkon přenesené působnosti obcí (např. přestupková komise, komise pro sociálně-právní ochranu dětí). **Tyto orgány může starosta zřídit pouze tehdy, pokud jsou předjímany v ustanovení zvláštních zákonů**. Zákon o obecním zřízení pak obsahuje společnou úpravu pro jejich zřizování a požadavky osob stojících v čele. Pokud jsou splněny zákonné podmínky pro zřízení zvláštních orgánů, starosta má pravomoc orgán zřídit a jmenovat zpravidla odborně způsobilé členy, popřípadě je též odvolat. Z těchto ustanovení je jedna **výjimka** a to tehdy, pokud má být v čele takového zvláštního orgánu sám starosta, v tomto případě požadavek na odborné způsobilosti nepoužije (např. krizový štáb)

Užívání závěsného odznaku

V souvislosti s postavení starosty jakožto reprezentanta obce navenek, je mu dána pravomoc užívat závěsného odznaku s velkým státním znakem a po obvodu s nápisem Česká republika a to **pouze při významných příležitostech** jako např. svatební obřad. V případě statutárních měst pak primátor může použít primátorské insignie, nebo-li zdobný odznak primátora společně se znakem a praporem statutárního města.

Závěr

Postavení starosty shrnují autoři článku citací nálezu Ústavního soudu, cit.: „*Starosta obce podle dřívější ani současné úpravy nemohl a nemůže vytvářet sám vůli obce, ale pouze mohl a může tuto roli navenek sdělovat a projevovat. Jakkoliv tedy obecné právní vědomí přisuzuje starostovi obce rozsáhlá oprávnění, opak byl a je skutečností.*“ ²⁾.

¹⁾ Např. Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 28 Cdo 2075/2009,

²⁾ Nález ÚS ČR sp. zn. IV. ÚS 576/2000 ze dne 12. 4. 2001

Celý text článku lze nalézt na
<https://www.epravo.cz/top/clanky/postaveni-starosty-obce-109688.html>
(náhled dne 24.8. 2019)

2) K otázce vstupní, popř. jiné lékařské prohlídky

Většina zaměstnavatelů si je zřejmě vědoma povinnosti zajistit zaměstnanci lékařskou prohlídku před nástupem do pracovního poměru, v jakých dalších případech ale musí být vstupní lékařská prohlídka provedena a jaké další druhy pracovnělékařských prohlídek existují? A končí tím výčet povinností zaměstnavatele s ohledem na pracovnělékařské služby?

Pracovnělékařské prohlídky

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče) v § 9 odst. 1 rozlišuje hned pět druhů pracovnělékařských prohlídek, a to prohlídku vstupní, periodickou, mimořádnou, výstupní a následnou. Tyto prohlídky jsou pak ve stanovených situacích povinni podstoupit všichni zaměstnanci a povinnost zabezpečení jejich realizace se vztahuje na veškeré zaměstnavatele.

Níže stručně objasním (pozn. autora zprávy: rozuměj autora článku) u jednotlivých druhů prohlídek jejich účel a okolnosti, za kterých musí být absolvovány.

Vstupní prohlídka

Vstupní prohlídkou má být zjištěno, **zda je uchazeč o zaměstnání zdravotně způsobilý pro předmětnou práci**. Není však prováděna pouze **(i)** před vznikem pracovního poměru, ale též **(ii)** před vznikem vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu (např. služební poměr) a **(iii)**

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

pokud má být uzavřena dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr (jedná-li se o rizikovou práci, či práci se stanovenými podmínkami zdravotní způsobilosti – např. práce v noci, práce se zrakovou či psychickou zátěží, příp. má-li zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti uchazeče).

Mimoto je její podstoupení **povinné** i **(iv)** před změnou druhu práce, či **(v)** před převedením na jinou práci, liší-li se nové pracovní podmínky (tj. rizikové faktory spojené s prací) od těch, ke kterým byl dosud zaměstnanec přiřazen.

Úhrada této prohlídky dle *§ 59 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách* (dále jen „*zákon o specifických zdravotních službách*“) závisí v první řadě na skutečnosti, **zda je následně uchazeč o zaměstnání přijat** (tzn. je s ním uzavřen pracovněprávní či obdobný vztah), **či nikoli**. Pokud přijat **není**, **hradí si ji uchazeč sám, neuzavřel-li** s potenciálním zaměstnavatelem **dohodu** o její úhradě. V případě **přijetí je již prohlídka hrazena zaměstnavatelem**. Jedná-li se však o **noční práce**, je k úhradě **zavázán vždy zaměstnavatel**.

Periodická prohlídka

Dalšími **povinnými** prohlídkami jsou prohlídky periodické, kterým je nutno se podrobit, jak již jejich označení napovídá, v pravidelných intervalech. V jejich pozadí stojí **zájem na včasném rozpoznání změn ve zdravotním stavu**, které jsou způsobilé ohrozit zdraví daného zaměstnance, či jeho okolí. Délka intervalů se pak liší v závislosti na kategorii vykonávané práce a věku zaměstnance (např. u nerizikové práce zařazené do první kategorie se prohlídka koná po šesti letech, u zaměstnanců po 50 letech věku se interval zkracuje na čtyři roky).

Je možné, že i u zaměstnanců s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, může být tato prohlídka povinná. Tak tomu je v případě, že její absolvování zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, nebo že jsou opakovaně vykonávány práce stejného druhu a úhrn této doby přesahuje délku výše zmíněných intervalů.

Mimořádná prohlídka

Potřeba mimořádné prohlídky vyvstává, existuje-li **důvodné podezření, že zaměstnanec ztratil zdravotní způsobilost k práci**, popř. došlo k její změně. Mimoto je nutná i v případě nárůstu rizika spojeného s předmětnou prací. Jedná se mj. o následující situace:

- Přerušeni výkonu práce (zde závisí potřeba prohlídky na důvodu tohoto přerušeni a na jeho délce – např. jedná-li se o více jak šestiměsíční přerušeni (často z důvodu návratu zaměstnance z rodičovské dovolené), či přerušeni pro úraz s těžkými následky apod.);
- Zvýšení zdravotní zátěže;
- Její nařízení orgánem ochrany veřejného zdraví;

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



- Zjištění změny zdravotního stavu, která zřejmě povede i ke změně zdravotní způsobilosti zaměstnance;
- Žádost zaměstnavatele;
- Žádost zaměstnance.

Výstupní prohlídka

Výstupní prohlídka má sloužit k určení zdravotního stavu k okamžiku, kdy zaměstnanec **končí výkon práce**. Mělo by být při ní zejména zjištěno, **zda došlo ke změnám zdravotního stavu** zaměstnance, které pravděpodobně souvisejí se zdravotní zátěží v daném zaměstnání. **Nevydává se při ní lékařský posudek**. Z tohoto důvodu je uskutečňována při skončení pracovního a obdobného poměru např. v případě potvrzené nemoci z povolání, při výkonu práce v kategorii druhé rizikové, či vyšší a dále také před převedením na jinou práci a změnou druhu práce, byla-li dosavadní práce prací rizikovou. Nadto může o její provedení požádat zaměstnavatel či zaměstnanec.

Následná prohlídka

Následná prohlídka neboli **prohlídka po skončení rizikové práce** je nezbytná, aby bylo možné **včas rozpoznat následky výkonu rizikové práce** na zdraví zaměstnance, a to i ty které by se mohly projevit až s odstupem času. To má sloužit k zabezpečení náležité zdravotní péče a eventuální kompenzace.

Povinně je realizována, pokud to uloží orgán ochrany veřejného zdraví, či je tak stanoveno ve zvláštním právním předpisu.

Sankce

Pro zaměstnavatele je dodržování výše uvedených povinností klíčové, neboť při jejich porušení jim hrozí uložení nemalých pokut ze strany orgánu ochrany veřejného zdraví či inspekce práce.

Mimo jiné je na základě *§ 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách* při neprovedení vstupní prohlídky uchazeč o zaměstnání pokládán za zdravotně nezpůsobilého k výkonu předmětné práce, v důsledku čehož mu podle *§ 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (dále jen „**zákoník práce**“) nesmí být zaměstnavatelem tato práce přidělována. Při porušování tohoto zákazu se zaměstnavatel opět vystavuje hrozbě uložení pokuty.

Zejména z tohoto důvodu je vhodné zajistit absolvování vstupní prohlídky **ještě před podpisem** pracovní smlouvy, či dohody o provedení práce, příp. dohody o pracovní činnosti. Za-

městnavatel se tak vyhne jednak případnému rozvazování pracovního poměru, či vztahu vzniklého na základě těchto dohod, jednak úhradě této prohlídky (nejedná-li se o noční práci, u které prohlídku musí hradit vždy).

Další povinnosti zaměstnavatele v mezích pracovnělékařských služeb

Zabezpečováním pracovnělékařských prohlídek však povinnosti zaměstnavatele nekončí. Pracovnělékařské služby totiž kromě posuzování zdravotního stavu, kam spadají i lékařské prohlídky, zahrnují i **poradenství a dohled**. Každý zaměstnavatel musí mít na základě *§ 54 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách* s poskytovatelem pracovnělékařských služeb (lékař či zdravotnické zařízení) uzavřenou **písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb**, jinak se vystavuje hrozbě pokuty až 1.000.000,- Kč (viz *§ 92h odst. 7 písm. a) a odst. 9 písm. c) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů* (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“)).

Dále musí dle *§ 37 zákona o ochraně veřejného zdraví* zaměstnavatel zařadit všechny u něj vykonávané práce **do čtyř zákonných kategorií** na základě možných zdravotních rizik, které dané práce obnáší. Nerizikové, či méně rizikové práce zařazuje do první a druhé kategorie sám zaměstnavatel. Do třetí a čtvrté kategorie pak na jeho žádost zařadí práce orgán ochrany veřejného zdraví.

Následně je nezbytné v souvislosti s *§ 103 odst. 1 písm. b) a d) zákoníku práce* zaměstnance **informovat o kategorii**, do které byla jimi vykonávaná práce zařazena, i o poskytovateli pracovnělékařských služeb, povinných očkováních, prohlídkách a vyšetřeních.

Náklady poskytování pracovnělékařských služeb jdou podle *§ 58 zákona o specifických zdravotních službách*, až na výjimky (např. posuzování nemocí z povolání), k tíži zaměstnavatele.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/vstupni-lekarska-prohlidka-jedina-povinnost-zamestnavatele-v-oblasti-pracovnelekarskych-sluzeb-109967.html>

(náhled dne 22.9. 2019)

IV.

Články a názory

1) Otazníky kolem úrazů na pracovních cestách

Pracovní cesta je časové omezení vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce (*§ 42 zákoníku práce* – dále *ZP*). Protože jde o výkon práce

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



na dobu nezbytné potřeby, musí s vysláním na pracovní cestu zaměstnanec souhlasit. Cestu pak vykoná podle pokynu zaměstnavatele na pracoviště, které je buď mimo obvod obce jeho pravidelného pracoviště, nebo v obvodu obce jeho bydliště.

Vždy tedy jde o plnění úkolů (podle pokynů zaměstnavatele) na jiném místě, než je místo pravidelného pracoviště zaměstnance. **Pravidelným pracovištěm je třeba chápat místo výkonu práce, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě nebo na které byl zaměstnanec převeden nebo přeložen.**

Pracoviště zaměstnance

Vždy je třeba především vymezit pracoviště zaměstnance. U některých zaměstnanců to nebude činit potíže, protože jejich pravidelné pracoviště je určeno budovou, kanceláří apod. Jsou však povolání, u nichž je místo výkonu práce se zaměstnancem sjednáno v pracovní smlouvě širěji. **Například u opravářů, pracovníků služeb apod. je sjednán jako výkon práce určitý obvod města nebo okresu, u obchodních dealerů dokonce i území České republiky.** Pokud tedy opraváři konají cesty za opravami v "rámci" takto vymezeného obvodu, **nejde u nich o pracovní cestu**, ale o plnění pracovních úkolů v rámci pracovní smlouvy. Cesty z jednoho místa opravy na druhé je třeba posuzovat jako úkony, které jsou potřebné během práce.

Může se však stát, že cesta z místa jednoho zaměstnavatele k jiné firmě, může u některého zaměstnance znamenat pracovní cestu, u jiného plnění pracovních úkolů. Např. půjde-li mechanik do firmy, která je mimo obvod místa jeho pravidelného pracoviště, jedná se u tohoto zaměstnance o pracovní cestu. Půjde-li z této firmy do jiné montér v rámci obvodu svého pravidelného pracoviště, jedná se u něho o plnění pracovních úkolů a tuto cestu je nutno posuzovat jako cestu potřebnou během práce.

ZIP v § 34a reaguje na případy, kdy mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce, které se považuje za pravidelné pracoviště, bylo v pracovní smlouvě sjednáno v širším rozsahu, než je jedna obec. V tomto případě je pro počátek pracovní cesty rozhodující místo (obec), **z něhož tyto cesty nejčastěji začínají.**

Příklad: Zaměstnanec má v pracovní smlouvě uvedeno jako místo výkonu práce Středočeský kraj. Pro účely cestovních náhrad však místo výkonu práce sjednáno nemá. Pravidelným pracovištěm je to místo, z něhož začínají pracovní cesty. Bydlí-li např. v Benešově a odtud vyjíždí na pracovní cesty, pak je pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad Benešov.

Činnost na pracovní cestě

Činnost, která je předmětem pracovní cesty, je vlastní plnění úkolů zaměstnance na pracovní cestě. Mezi ně patří i činnosti konané na pracovní cestě pro zaměstnavatele na podnět spolu-



zaměstnanců, nebo činnosti konané na podnět odborové organizace, a činnosti, které zaměstnanec koná z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Za úkon nutný před počátkem práce a po jejím skončení je nutno **považovat i cestu do zaměstnání a zpět**. Pro účely náhrady škody způsobené pracovním úrazem platí však omezení uvedené v *§ 271k odst. 3 ZP*. Podle tohoto ustanovení pracovním úrazem **není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět**. Toto omezení však neplatí pro jiný druh škody, např. utrpí-li zaměstnanec na cestě do zaměstnání **věcnou škodu**. Protože pro účely odškodnění pracovních úrazů je třeba zjistit, kdy jde u zaměstnance o cestu do zaměstnání a kdy jde o úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení, je nutné se tímto rozlišováním zabývat i u pracovní cesty.

Cesta z obce bydliště

zaměstnance na pracoviště, nebo místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení (*§ 274a odstavec 2 ZP*). Z tohoto ustanovení vyplývá, že u pracovní cesty část cesty, kterou zaměstnanec musí vykonat, aby se dostal do místa, které je cílem pracovní cesty, se posuzuje jako cesta do zaměstnání a část jako úkon nutný před počátkem práce. Toto rozlišování je totiž z výše uvedených důvodů nutné pro odškodňování pracovní úrazů.

Cesta na nádraží

Jde-li o pracovní cestu konanou veřejným hromadným dopravním prostředkem, je pro určení počátku a konce pracovní cesty rozhodující **doba odjezdu a příjezdu stanovená jízdním řádem** pro veřejný hromadný dopravní prostředek, kterého zaměstnanec použije k dopravě z místa, které je cílem pracovní cesty a zpět. Použije-li jiného dopravního prostředku, např. osobního auta, motocyklu nebo kola, je rozhodující **skutečná doba odjezdu tohoto vozidla a jeho příjezdu zpět**. Obdobně se posuzuje počátek pracovní cesty při použití letadla. Je to **stanovená doba odletu a přiletu letadla**.

Cesta zaměstnance z jeho bytu až do vstupu do vlaku nebo autobusu, či jeho cesta do místa vstupu do auta, ať již služebního nebo soukromého, se považuje za cestu do zaměstnání. **Úraz**, který by zaměstnanec utrpěl na této cestě, **není možné odškodnit jako úraz pracovní**.

Odjezd dopravního prostředku

V praxi - především pro odškodňování pracovních úrazů - se však ujal širší výklad, t. j. že pra-



covní cesta nezačíná až odjezdem vlaku nebo autobusu podle jízdního řádu, ale **již vstupem na vlakové či autobusové nádraží**. Dojde-li tedy k úrazu zaměstnance v nádražní nebo autobusové hale či na nástupišti autobusu, tzn. ještě před vstupem do vlaku nebo autobusu, kterého zaměstnanec použije při pracovní cestě, **půjde o pracovní úraz**. Tento výklad je zcela na místě protože odstraňuje případy, které většina zaměstnanců považovala za nelogické. Zaměstnanec, který např. koná časově delší cestu vlakem, dostaví se na nádraží o půl hodiny dříve, aby si zajistil místo. Začátek pracovní cesty by se mu počítal až od doby odjezdu vlaku, který se může opozdit. Stejně tak by bylo nelogické, kdyby při cestě zpět měl vlak hodinové zpoždění a pracovní cesta by zaměstnanci skončila v době podle jízdního řádu, kdy zaměstnanec ještě jede ve zpožděném vlaku, a tato jeho činnost by se považovala za cestu ze zaměstnání.

Vlastní vůz

Podle tohoto širšího výkladu, jestliže zaměstnanec použije k pracovní cestě vlastního auta, motocyklu nebo jízdního kola, počíná pracovní cesta **okamžikem jeho vstupu do auta, nasednutím na motocykl nebo jízdní kolo**. Je však nutné si uvědomit, že zaměstnanec, než uvede vozidlo do provozu, je povinen učinit některé nutné úkony, například u auta zkontrolovat stav benzínu, oleje v motoru, brzdové kapaliny, zkontrolovat nahuštění pneumatik, čistotu skel a elektrické vybavení, včetně směrových světel apod. Tyto úkony lze zahrnout pod úkony nutné před počátkem pracovní cesty a po jejím skončení.

Cesta zaměstnance z bydlíště do garáže je cestou do zaměstnání a úraz na této cestě nelze považovat za úraz pracovní. Utrpí-li však úraz při nahušťování pneumatik nebo při zavírání garáže, **půjde již o pracovní úraz**. U zaměstnanců, kteří používají k pracovní cestě motocykl nebo jízdní kolo, by šlo o pracovní úraz již při dopravě motocyklu nebo kola z místa jeho uskladnění v domě nebo na silnici a zpět.

Za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů se **nepovažuje cesta z místa bydlíště zaměstnance tehdy, jestliže je toto místo ve stejné obci jako jeho pravidelné pracoviště**. Tato cesta se posuzuje jako cesta do zaměstnání a úraz utrpěný na této cestě **nelze odškodnit jako úraz pracovní**.

Vícedenní pracovní cesty

Pro praxi jsou důležité pracovní cesty konané **ve více dnech**, neboť úrazy, které se při nich přihodí, zejména při ubytování, se posuzují nesprávně. Zaměstnanec se může ubytovat v některém hotelu, ale může bydlet i v soukromí. V takovém případě se považuje za nutný úkon před počátkem pracovní cesty **cesta od vstupu na nádraží v místě jeho bydlíště až do doby, kdy vstoupí do hotelu nebo bytu, kde má být v cíli pracovní cesty ubytován**. To platí také



v případě, kdy zaměstnanec **odejde z nádraží v místě svého bydliště až do vstupu do podniku, ve kterém plní pracovní úkoly na pracovní cestě**. Jestliže se potom odebere z tohoto pracoviště do místa ubytování, jde již o cestu ze zaměstnání a **úraz na této cestě nelze odškodnit jako pracovní**. Stejně tak se posuzuje při několika denních pracovních cestách cesta, kterou zaměstnanec vykonává **z místa přechodného ubytování do místa určeného k plnění pracovních úkolů na pracovní cestě**. Po tuto dobu **není chráněn a úrazy**, ke kterým dojde na těchto cestách, **nelze odškodnit jako úrazy pracovní**.

Pro účely odškodňování pracovních úrazů se **za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů na pracovní cestě považuje jen cesta nutná k přepravě zaměstnance z místa jeho bydliště do místa ubytování nebo pracoviště v jiné obci, která je cílem pracovní cesty**. Plněním pracovních úkolů je potom činnost na pracovní cestě, která je jejím předmětem. Cesta z místa ubytování (na pracovní cestě) na pracoviště a zpět je cestou do a ze zaměstnání.

Za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů **se nepovažuje** činnost konaná během ubytování, stravování, při návštěvě kulturních podniků apod.

Úraz při team-buildingu

Mnohé firmy sledují zvyšování odborné připravenosti a prohlubování kvalifikace svých zaměstnanců. Proto často pořádají několika denní školení, které se uskutečňuje o víkendu. (tzv. team-building). Pokud dojde přitom k úrazu zaměstnance (např. při sportovní činnosti si zaměstnanec zlomil nohu), **je možné tento úraz považovat za pracovní**. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu je pro závěr, zda se jedná o plnění pracovních úkolů nebo zda je dána přímá souvislost s plněním takových pracovních úkolů, nutno posoudit obsahovou náplň pracovní cesty. **V případě, že by bylo prokázáno, že smyslem a účelem plánovaných aktivit „výjezdního zasedání“ bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, mohlo by se jednat o školení k prohloubení kvalifikace, kterou je zaměstnavatel zaměstnanci oprávněn uložit**. V takovém případě by pak zranění, které zaměstnanec v rámci team-buildingu utrpěl, **bylo nutno považovat za pracovní**.

S vlastním vozem bez souhlasu

V praxi se často objevují problémy s odškodňováním pracovních úrazů na pracovních cestách, kdy zaměstnavatel nechce odškodnit úraz proto, že zaměstnanci **nepovolil** jet na pracovní cestu vlastním vozem.

Než odpovíme na otázku v současnosti často vyslovovanou, je třeba si ujasnit, **co je předpis k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**. Na tento problém nalezneme odpověď v ustanovení **§ 349 ZP**. Předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy

na ochranu života a zdraví, tedy předpisy hygienické a protiepidemické, technické normy, dopravní předpisy a další. Nelze opomenout ani konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizeni (§ 349 odstavec 2 ZP). Při jejich porušení zaměstnancem se zaměstnavatel **může zprostit odpovědnosti za pracovní úraz**.

Z toho je zřejmé, že i **zaměstnavatelé mohou vydávat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které jsou obecně platné pro jejich zaměstnance**. Je na vůli zaměstnavatele, jakým způsobem bude takový předpis publikovat, zda to bude samostatné opatření, směrnice apod., nebo zda bude zahrnut do jiné normy jako její součást, např. do pracovního řádu. Z hlediska závaznosti způsob uveřejnění není rozhodující.

Pracovní řády se na pracovištích vydávají k upevnění vnitřního pořádku, pracovních povinností a k zajištění organizace práce. Kdyby zákaz použití vlastních motorových vozidel na pracovní cestu byl obsažen v pracovním řádu, šlo by o závazný předpis pro zaměstnance. Zaměstnavatel by se mohl zprostit případné odpovědnosti za pracovní úraz způsobený si zaměstnancem na pracovní cestě ve vlastním motorovém vozidle.

Je sporné, zda za konkrétní pokyn lze považovat i takový, který vydává např. mistr několika podřízeným zaměstnancům generálně. Uvážíme-li, že pokyn musí být **k o n k r é t n í**, pak pod tímto pojmem nelze spatřovat jen konkrétního zaměstnance a vedoucího, ale také konkrétní podmínky, v jejichž důsledku je pokyn vydáván. **Konkrétním pokynem je například pokyn, který dá vedoucí autoprovozu řidiči, aby při mazání čepů použil montážní jámu a nikoliv zvedák.**

O pokyn by se např. jednalo tehdy, kdyby byl zaměstnanci vydán zákaz jízdy na pracovní cestu proto, že je na cestě nebezpečí úrazu (vozovka je zledovatělá apod.). Není vyloučeno, aby pokyn byl motivován stavem, který je u některého zaměstnance zřejmý a trvá delší dobu.

*Např. vedoucí zakáže zaměstnanci jezdit na pracovní cestu vlastním autem proto, že ví o jeho nervové labilitě, řidičské nezkušenosti apod. Muselo by jít o důvody, které jsou specifické a mají vztah k pracovním povinnostem. Přitom zaměstnavatel své záporné stanovisko k použití vlastního vozidla zaměstnancem na pracovní cestě **nemusí zdůvodňovat**.*

Kdy zaměstnavatel nehradí škodu

Použije-li zaměstnanec k pracovní cestě vlastní vozidlo a dojde na této cestě k jeho poškození, jsou právní důsledky odlišné. Rozhoduje, **zda současně došlo k poškození vozidla (věcné škodě) a k ublížení na zdraví řidiče - zaměstnance**.

Při **současném** poškození vozidla i ublížení na zdraví zaměstnance **se jedná o pracovní úraz** a odpovědnost zaměstnavatele se posuzuje podle § 269 ZP. **Za náhradu škody na zdraví i**



na vozidle odpovídá zaměstnavatel, pokud se nezproští odpovědnosti. To se může stát prohlášením zaměstnavatele, že " nebude hradit škodu na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu." (§ 265 odstavec 3 ZP). **Jde však jen o zproštění odpovědnosti za věcnou škodu, tedy na dopravním prostředku, případně na dalších věcech.**

Dále zaměstnavatel za škodu neodpovídá, jestliže ke škodě došlo v důsledku opilosti zaměstnance nebo porušením bezpečnostních předpisů. Mezi tyto předpisy se počítají i **pravidla silničního provozu (zákon č. 361/2000 Sb. o provozu na pozemních komunikacích)**, takže ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele stačí, když k nehodě došlo zaviněním zaměstnance. *Např. smyk na vozovce, nepřizpůsobení rychlosti, nedání přednosti apod. -zkrátka porušení " pravidel."* Bylo-li toto jednání zaměstnance jednou z příčin škody, zaměstnavatel nemá odpovědnost plně, ale zčásti a podle míry zavinění se krátí i náhrada škody. Při škodě na vozidle, kdy na štěstí nedojde k úrazu zaměstnance, se odpovědnost zaměstnavatele " přesouvá" z oblasti pracovních úrazů do " obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu."

Vždy tedy jde o pracovní cesty. Určil-li zaměstnavatel k této cestě např. hromadný dopravní prostředek a zaměstnanec použil - byť z vážných důvodů - svoje vozidlo a došlo k nehodě (bez poškození zdraví), zaměstnavatel žádnou odpovědnost **nemá**. Uplatní se uvedené ustanovení ZP. Pokud by nehodu zavinil někdo jiný, např. protijedoucí řidič, může poškozený svůj nárok uplatňovat na něm.

Svůj souhlas či nesouhlas s použitím vozidla může např. zaměstnavatel spojovat s existencí havarijní pojistky vozidla, s nezkušeností řidiče, bezpečností provozu, povětrnostními podmínkami, technickým stavem vozidla apod. Důvod nesouhlasu s použitím vozidla nemusí však zaměstnanci sdělovat, jednoduše mu odmítne " podepsat cestřák na auto."

Z uvedeného je zřejmé, že zaměstnavatel by hradil škodu na vozidle zaměstnance pouze tehdy, jestliže k ní došlo např. **zaviněným porušením povinností někoho jiného** a že se škoda stala při plnění pracovních úkolů.

Příkaz, který nepatří do pracovní náplně

Často se stává, že zaměstnavatel vydá zaměstnanci příkaz, který nepatří do jeho pracovní náplně. Zaměstnanec uposlechne a při této činnosti se mu stane úraz. Správně by k takové činnosti a podobným příkazům, mělo docházet jen zcela výjimečně. Jde tedy o práci, která nespadá do pracovní náplně zaměstnance.

Například: Ředitel dá příkaz technikovi, aby řídil auto za nemocného řidiče, a zaměstnanec poslechne, ač mohl příkaz odmítnout. Přitom to nemusí být ani příkaz, jehož splnění přináší prospěch zaměstnavateli nebo který souvisí s plněním jeho úkolů. Může se týkat i soukromé



*věci vedoucího (např. vedoucí pošle svého zaměstnance, aby mu něco koupil). Úraz, který se zaměstnanci stane při takové činnosti, **nutno považovat za úraz pracovní, neboť i v těchto případech jde o plnění pracovní úkolů.***

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/otazniky-kolem-urazu-na-pracovnich-cestach-109881.html> (náhled dne 22.9. 2019)

2) "Převádění" odpracovaných hodin do dalších měsíců

V praxi se lze poměrně často setkat s případy, kdy zaměstnanci vykonají práci nad rámec svého rozvrhu pracovních směn a následně se dohodnou se zaměstnavatelem, že jim tato práce nad rámec nebude zaplacená, **ale bude jim převedena do následujícího měsíce.**

Toto řešení může být samozřejmě velmi vítané a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, otázkou však je, zda je toto řešení právně konformní či nikoliv.

Dle § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZPr") se prací přesčas rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Jakákoliv práce dle výše uvedených kritérií pak musí být nutně považována za práci přesčas, za kterou zaměstnanci náleží primárně **dosažená mzda a dále také příplatek** dle § 114 odst. 1 ZPr ve výši nejméně 25% průměrného výdělku.

Pokud by se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na tom, že se přesčasové hodiny převedou do dalšího měsíce (a následující měsíc tak bude zaměstnanec povinen pracovat o to méně), pak dochází k úplnému vyprázdnění smyslu a účelu práce přesčas a zaměstnanec je chtě nechtě tímto způsobem krácen na svých právech.

Mnozí zaměstnavatelé pak poukazují na to, že převáděné hodiny jsou vlastně jen uplatněním institutu **náhradního volna** (§ 114 odst. 1 ZPr). Tato argumentace však obstát nemůže, neboť je třeba si uvědomit, že **náhradní volno je zaměstnancům poskytováno pouze jako náhrada za zákonný příplatek, nikoliv za dosaženou mzdu.** Zaměstnanec by tak měl vždy inkasovat minimálně dosaženou mzdu za daný měsíc a v následujících měsících vyčerpat případné náhradní volno (na místo příplatku).

Dále je nutno zdůraznit, že § 141 odst. 1 ZPr říká, že: "**Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat...**". Pokud by tak zaměstnanec odpracoval určité množ-

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



ství hodin, které si chce nechat převést do následujícího měsíce, pak zcela nepochybně **nebu-**
de dodrženo pravidlo uvedené v § 141 odst. 1 ZPr (srov. citaci znění na str. 17).

Příklad: Zaměstnanec odpracoval v lednu celkem 204 hodin při fondu pracovní doby 184 hodin. Celkem 20 hodin si zaměstnanec nechá převést do následujícího měsíce. Za těchto 20 převedených hodin dostane zaměstnanec zaplacen až v březnu (spolu se mzdou za měsíc únor), tedy v rozporu se zákonem příliš pozdě.

Tento systém převádění hodiny však může být velmi rizikový také pro zaměstnavatele. Dle § 56 odst. 1 písm. b) ZPr může zaměstnanec pracovní poměr **okamžitě zrušit**, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu **anebo jakoukoli jejich část** do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1 ZPr - srov. citaci znění na str. 17). V tomto případě tak nejenže zaměstnavatel přijde náhle o pracovní sílu (není zde žádná výpovědní doba), ale také je povinen vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za tolik měsíců, kolik činí sjednaná délka výpovědní doby, **nejčastěji tedy dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku**.

Příklad: Zaměstnanec odpracoval v lednu celkem 204 hodin při fondu pracovní doby 184 hodin. Celkem 20 hodin si zaměstnanec nechá převést do následujícího měsíce. Za těchto 20 převedených hodin dostane zaměstnanec zaplacen až 31. března (spolu se mzdou za měsíc únor, výplatní termín má zaměstnavatel stanoven na poslední den v měsíci). Zaměstnanec však může už dne 16. 3. okamžitě zrušit pracovní poměr, neboť nedošlo k vyplacení mzdy za oněch převedených 20 hodin práce do 15 dní po uplynutí doby splatnosti ¹⁾.

Výše popsany postup tak nelze zaměstnancům a ostatně ani zaměstnavatelům doporučit.

Pokud chce zaměstnavatel uspořít nějaké mzdové náklady za přesčasovou práci, pak lze jednoznačně doporučit **konto pracovní doby** (§ 86 a násl. ZPr) nebo pružné rozvržení pracovní doby (§ 85 ZPr), kdy u obou těchto jiných způsobů rozvržení pracovní doby je typické, že se přesčasy vymezují až po skončení vyrovnávacího období (§ 98 ZPr a § 78 odst. 1 písm. m) ZPr).

¹⁾ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

Celý text článku lze nalézt na
<https://www.epravo.cz/top/clanky/prevedeni-odpracovanych-hodin-do-dalsich-mesicu-109662.html> (náhled dne 22.9. 2019)



V.

Nové právní předpisy

Ve sledovaném období od 23.8. 2019 do 24. 9. 2019 bylo vydáno celkem 36 předpisů a obdobných závazných aktů českého právního pořádku, z toho 8 sdělení ministerstva a jiných oprávněných orgánů, 0 sdělení úřadů, 1 sdělení Státní volební komise, 6 nařízení vlády, 11 vyhlášek, 5 zákonů, 0 úplné znění zákona, 5 nálezů 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. 244/2019 Sb.,** kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů - *vyrovnání disproporcí při zvýšení důchodů v pravidelném termínu v roce 2020 u průměrného starobního důchodu. Tento zákon nabývá účinnosti dnem 30. září 2019.*

- **Zákon č. 230/2019 Sb.,** kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů - *do ustanovení § 412a se doplňuje odstavec 6. Ten upravuje režim řešení oddlužení dlužníků nezajištěným věřitelům, jejichž dluhy vznikly před dosažením 18 let věku dlužníka.*

- **Zákon č. 228/2019 Sb.,** kterým se mění zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů - *novela upravuje m. j. výši příspěvku na zvláštní pomůcku poskytovaného na pořízení motorového vozidla a vyjmenovává zdravotní postižení interní povahy způsobující těžké omezení pohyblivosti.*

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 30. září 2019

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