

Informační zpráva za měsíc červenec 2020

Obsah zprávy

I. Judikatura

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky č. j. 30 Cdo 2127/2019 - 106, ze dne 14.4. 2020
Soudní poplatky [str. 2]

II. K judikatuře

Podrobnější informace k materiálům z části I. této zprávy [str. 2 až 6]

III. K některým vybraným otázkám

1) K otázce dovolené bez souhlasu zaměstnavatele [str. 6 až 12]

2) K otázce roušek na pracovišti. Jaká jsou rizika [str. 12 až 14]

IV. Články a názory

1) K vysvětlovací povinnosti manžela ohledně výběru finančních prostředků náležejících do
SJM [str. 14 až 16]

2) Možnosti odmítnutí dědictví [str. 16 až 18]

Červenec 2020 (od částky 112 do 131 22.7. 2020) [str.18]



I.

Judikatura

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky č. j. 30 Cdo 2127/2019 - 106, ze dne 14.4. 2020
Soudní poplatky

II.

K judikatuře

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky č. j. 30 Cdo 2127/2019 - 106, ze dne 14.4. 2020
Soudní poplatky

Skutková podstata souzené věci

Žalobkyně se domáhala na žalované České republice – Ministerstvu spravedlnosti v součtu zaplacení částky 1 000 000 Kč s příslušenstvím jako přiměřeného zadostiučinění za své nemajetkové újmy vzniklé v souvislosti s nezákonným trestním řízením proti jejímu partnerovi, a to ve výši 93 000 Kč za nezákonnou vazbu jejího partnera, ve výši 240 000 Kč za nepřiměřenou délku trestního řízení a ve výši 667 000 Kč za nezákonné trestní stíhání.

Obvodní soud jako soud prvního stupně řízení zastavil.

Vyšel z toho, že po podání žaloby byla žalobkyně vyzvána jeho usnesením ke splnění poplatkové povinnosti vzniklé dle *§ 4 odst. 1 písm. a) zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích* (dále jen „ZoSP“), tj. s ohledem na tři uplatněné nároky k zaplacení soudního poplatku třikrát 2 000 Kč dle položky *8a Sazebníku poplatků* (dále jen „sazebník“), a to ve lhůtě 15 dnů od doručení usnesení. Zároveň byla žalobkyně poučena, že nebude-li soudní poplatek ve stanovené lhůtě zaplacen, soud řízení zastaví. Na účet soudu však byla připsána pouze jedna částka ve výši 2 000 Kč.

Usnesením soudu prvního stupně nebylo žalobkyni přiznáno osvobození od soudních poplatků, přičemž přípisem stejného soudu byla žalobkyně vyzvána k doplacení zbylé výše soudního poplatku v částce 4 000 Kč ve stanovené dodatečné lhůtě 15 dnů ode dne doručení. Výzva byla doručena do datové schránky zástupkyně žalobkyně. Zbylá část soudního poplatku ve výši 4 000 Kč byla na účet soudu připsána až den po uplynutí dodatečné lhůty.

Po právní stránce posoudil soud prvního stupně věc podle *§ 9 odst. 1 a 3 ZoSP*. S ohledem na skutečnost, že soudní poplatek nebyl zaplacen ve stanovené lhůtě, přičemž soudu v této stanovené lhůtě nebyly sděleny důvody osvědčující nebezpečí z prodlení, v jehož důsledku by mohla žalobkyni vzniknout újma, tj. byl zaplacen až po marném uplynutí této lhůty, a k zapla-

cenému soudnímu poplatku se tak nepřihlíží, soud postupoval dle citovaných ustanovení zákona o soudních poplatcích a řízení zastavil.

Pro úplnost soud prvního stupně uvedl, že podle § 13 odst. 2 ZoSP se při správě placení poplatků postupuje podle daňového řádu, nestanoví-li tento zákon jinak. Otázku časového okamžiku úhrady soudního poplatku bankovním převodem tento zákon konkrétně neupravuje a je tak nutné postupovat podle § 166 odst. 1 písm. a) zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu, podle kterého se za den platby, u platby, která byla prováděna poskytovatelem platebních služeb nebo provozovatelem poštovních služeb, považuje den, kdy byla připsána na účet správce daně, tj. den, kdy byla připsána na účet zdejšího nalézacího soudu.

Žalobkyně se odvolala.

Odvolací soud potvrdil usnesení soudu prvního stupně. Odkázal na správné závěry soudu prvního stupně s tím, že k zaplacení soudního poplatku po marném uplynutí této lhůty se nepřihlíží. Konstantní judikatura je ustálena na závěru, podle kterého z hlediska včasnosti splnění poplatkové povinnosti je rozhodný ten den, kdy je částka soudního poplatku skutečně připsána na účet soudu.

Odvolací soud dále konstatoval, že soud prvního stupně postupoval správně, pokud při vyměření soudního poplatku za žalobu vycházel z položky 8a sazebníku a soudní poplatek stanovil ve výši 3 x 2 000 Kč. Vzhledem k tomu, že žalobní návrh v sobě obsahuje tři samostatné nároky z titulu nezákonného rozhodnutí nebo nesprávného úředního postupu orgánu státu (byť z jediného trestního řízení), a to nárok na přiměřené zadostiučinění za újmu způsobenou žalobkyni nezákonnou vazbou jejího partnera ve výši 93 000 Kč, přiměřené zadostiučinění za nepřiměřenou délku předmětného trestního řízení ve výši 240 000 Kč a nárok na přiměřené zadostiučinění za újmu způsobenou žalobkyni v souvislosti s nezákonným trestním řízením ve výši 667 000 Kč, postupoval soud prvního stupně správně, pokud každý takovýto návrh samostatně zpoplatnil.

K námitce žalobkyně, že část soudního poplatku ve výši 2 000 Kč za jeden tvrzený nárok ze žaloby byla zaplacená včas a řízení tak nemělo být zastaveno zcela, dovodil, že vzhledem k tomu, že žalobkyně v souvislosti se zaplacením částky 2 000 Kč nevzala žalobu v rozsahu dalších dvou konkrétních nároků zpět a zákon o soudních poplatcích při stanovení následků za nezaplacení poplatku současně hovoří o poplatku jako takovém, nikoli např. o částečném nezaplacení soudního poplatku, soud prvního stupně postupoval správně, pokud rozhodl o zastavení řízení v celém rozsahu.

Proti tomuto rozhodnutí podala žalobkyně dovolání.

Právní posouzení věci Nejvyšším soudem

Dovolatelka měla za to, že ze znění položky *8a sazebníku* v žádném případě nevyplývá, že je možné za návrh na zahájení řízení o náhradě škody z několika důvodů, či jiné újmy z několika důvodů, zvýšit tuto sazbu. Takový výklad zákona je dle ní v rozporu se zásadní zásadou, že stát jako veřejnoprávní subjekt může konat pouze to, co je zákonem uloženo. Extenzivní výklad tohoto ustanovení není přípustný.

Dovolatelka měla m. j. také za to, že bylo chybně rozhodnuto i o tom, zda platba soudního poplatku musí být v daném termínu připsána na účet soudu, přičemž zopakovala svoji argumentaci z odvolání, že o tomto nebyla poučena v rámci zákonného poučení a že tedy jako laik nemohla vědět, že musí dát příkaz k úhradě dříve, než jej podala. Navíc měl soud postupovat podle zákona o daňovém řízení a odstranit tvrdost zákona, byl-li soudní poplatek zaplacen pouze o jeden den později.

Dovolací soud posuzoval přípustnost dovolání. Tu m. j. nemůže založit poukaz dovolatelky na ustanovení *§ 13 občanského zákoníku*, neboť v rozsahu této námitky je dovolání zjevně bezdůvodné, pakliže pomijí, že dovolatelka byla ještě před vydáním rozhodnutí o zastavení řízení opakovaně vyzvána k zaplacení soudního poplatku a před vydáním druhé výzvy bylo i rozhodnuto o jejích námitkách proti výzvě předchozí. Nemohla tak mít legitimní očekávání, že po ní bude vyžadováno pouze zaplacení soudního poplatku ve výši 2 000 Kč. Nadto důvodem zastavení řízení nebyla skutečnost, že by dovolatelka soudní poplatek dle výzvy soudu nezaplatila (vedena svým legitimním očekáváním), nýbrž že jej zaplatila po uplynutí stanovené lhůty, ačkoliv o následcích nezaplacení soudního poplatku ve stanovené lhůtě byla poučena.

V rozsahu námitky dovolatelky, že bylo „v rozporu s ustálenou judikaturou“ zastaveno celé řízení, ačkoli jeden soudní poplatek ve výši 2 000 Kč podle této položky byl zcela nepochybně ve lhůtě žalobkyní uhrazen, nelze pro chybějící náležitosti pokračovat v dovolacím řízení. Vymezení, v čem dovolatelka spatřuje splnění předpokladů přípustnosti dovolání, je třeba provést pro každý jednotlivý dovolací důvod samostatně. V posuzovaném případě však vymezení toho, v čem dovolatelka spatřuje splnění předpokladů přípustnosti, v dovolání absentuje, resp. absentuje jakékoliv vymezení judikatury dovolacího soudu, s níž by řešení právní otázky odvolacím soudem bylo v rozporu.

Dovolání je také nepřípustné pro námitku, podle které odvolací soud nezvažoval v dovolatelském případě dopad tvrdosti zákona do její povinnosti splnit poplatkovou povinnost. Z rozhodovací praxe Nejvyššího soudu vyplývá závěr, že k založení přípustnosti dovolání není způsobilé tvrzení dovolatele o nepřiměřené tvrdosti zákona (v souvislosti s marným uplynutím lhůty k zaplacení soudního poplatku), kdy nešlo o nesplnění poplatkové povinnosti v zákonné lhůtě, nýbrž v soudem stanovené patnáctidenní lhůtě.



Dovolání je rovněž nepřipustné do námítky, že platba soudního poplatku nemusí být v daném termínu (zjevně míněno za trvání lhůty) připsána na účet soudu, ale postačuje v této lhůtě odeslat platbu k zaplacení, t. j. zadat příkaz bance. Je-li totiž soudní poplatek placen bezhotovostním převodem, splní poplatník poplatkovou povinnost až okamžikem, kdy byla platba připsána na účet příslušného soudu.

Dovolání je však přípustné **pro otázky, zda lze ke každému z více žalobních nároků uvedených v jediném návrhu na zahájení kompenzačního řízení přiřadit uvedenou sazbu 2 000 Kč a zda lze následně tyto sazby sečíst ve výslednou částku poplatku za jedno řízení** ve smyslu [§ 6a odst. 2 ZoSP](#), neboť tyto otázky nebyly dosud dovolacím soudem vyřešeny.

Je-li dovolání přípustné, dovolací soud přihlédne též k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, takové však dovolací soud neshledal. Za takovou vadu totiž nelze považovat, nebyla-li dovolatelka v rámci výzvy k zaplacení soudního poplatku poučena, kdy se ve smyslu daňového řádu soudní poplatek považuje za uhrazený.

Nejvyšší soud došel k názoru, že dovolání není důvodné.

Jde-li o poplatek za řízení, vzniká poplatková povinnost podáním žaloby nebo jiného návrhu na zahájení řízení.

Dle položky [8a sazebníku](#) se vybírá za návrh na zahájení řízení o náhradě škody nebo jiné újmy způsobené při výkonu veřejné moci nezákonným rozhodnutím, rozhodnutím o vazbě, trestu nebo ochranném opatření nebo nesprávným úředním postupem sazba 2 000 Kč.

I Ústavní soud v usnesení ze dne 18. 6. 2019, [sp. zn. III. ÚS 634/19](#), byť samotnou ústavní stížnost shledal zjevně neopodstatněnou pro bagatelnost věci, současně m.j. konstatoval, že v posuzované věci „*obecné soudy ústavně konformním způsobem dovodily, že je-li v žalobě kumulováno více nároků se samostatným skutkovým základem, je třeba vybrat soudní poplatek za každý takto žalovaný nárok, neboť každý z nároků by mohl být žalován zvlášť...*“

Pokud tedy odvolací soud v řešené věci považoval za podmínku řízení povinnost žalobkyně zaplatit soudní poplatek za řízení ve výši 3x 2000 Kč, t. j. zaplacení sazby 2 000 Kč dle položky [8a sazebníku](#) za každý v žalobě uplatněný nárok, je jeho posouzení správné, a proto dovolací soud zamítl.

Právní věta: *Pokud jsou v žalobě uplatněny dva a více nároky na náhradu újmy podle zákona č. 82/1998 Sb, vybírá se podle § 6a odst. 2 zákona o soudních poplatcích od navrhovatele pevná sazba poplatku dle položky 8a sazebníku, t. j. 2 000 Kč, za každý nárok samostatně.*

Celý text judikátu lze nalézt na
<https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/soudni-poplatky-111453.html>
(náhled 23.7. 2020)

III.

K některým vybraným otázkám

1) K otázce dovolené bez souhlasu zaměstnavatele

Novela zákoníku práce (dále ZP) č. 285/2020 Sb. s účinností od 1.ledna 2021 nic nemění na právu zaměstnance, nastoupit na dovolenou bez souhlasu zaměstnavatele. Proto i v současné době se postupuje podle příslušných ustanovení ZP.

Zaměstnavatel neurčil nástup dovolené

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 2019 měl zaměstnanec vyčerpat do konce roku 2019. Pokud by si ji do konce roku 2019 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 2020. Neurčí-li čerpání do 30. června 2020 (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 2019 určit ani do konce následujícího kalendářního roku (tedy do konce roku 2020) 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.

Mateřská dovolená jako výkon práce

Nástup dovolené bez souhlasu zaměstnavatele může nastat i v případech uvedených v [§ 217 odst. 5 ZP](#). Požádá-li zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. To platí i pro zaměstnance, který čerpal rodičovskou dovolenou rovnající se délce mateřské dovolené.

***Příklad:** žena se vrací po skončení mateřské dovolené 28.srpna 2020. Zaměstnavatel ji musí poskytnout (na její žádost) celou dovolenou za rok 2020, neboť mateřská dovolená s e posuzuje podle [§ 216 odst. 2 ZP](#) jako výkon práce.*

Po účinnosti novely ZP č. 285/2020 Sb. s účinností od 1.ledna 2021 dojde v tomto ustanovení ke změně. Podle současné právní úpravy se za výkon práce pro účely dovolené nepovažuje rodičovská dovolená v rozsahu do dosažení 3 let věku dítěte. **Od 1.ledna to bude nově výkon práce maximálně do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby.** Jedná se tedy o 800 hodin při plně stanovené týdenní pracovní době. Bude to tedy 20 týdnů.

Neoprávněné krácení dovolené

Zaměstnavatelé mnohdy 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 skončila mateřskou dovolenou v červnu 2020 a poté nastoupila na rodičovskou dovolenou. Od července do konce roku 2020 je rodičovská dovolená v rozsahu větším než 120 dnů. Pokud žena požádala o poskytnutí dovolené ihned po mateřské dovolené, tedy v červnu 2020, není zaměstnavatel oprávněn ji tuto dovolenou krátit za neodpracované dny v důsledku čerpání rodičovské dovolené do konce roku 2020 ([§ 223 odstavec 1 ZP](#)). Dostane celou výměru dovolené za rok 2020, i když v roce 2020 „neodpracovala“ ani jediný den. Podle [§ 216 odstavec 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 2020 by čerpala až později, mohl by ji zaměstnavatel krátit.*



Délka dovolené

Délku dovolené se poskytuje v týdnech. Z týdenní výměry vychází jak směrnice [2003/88/ES](#), o určitých aspektech stanovení pracovní doby, tak i úmluva Mezinárodní organizace práce č. [132/1970](#), o každoroční placené dovolené ([č. 229/1998 Sb.](#)).

V souladu s požadavkem uvedené směrnice Evropských společenství je **délka základní výměry dovolené v rozsahu 4 týdnů**. Protože zaměstnavatelé tzv. nepodnikatelského charakteru nemají možnost prodlužovat dovolenou, ZP stanoví, že jejich zaměstnancům přísluší dovolená o 1 týden delší, než činí základní výměra. Zaměstnancům zaměstnavatelů uvedeným v [§ 213 odst. 2 ZP](#), tak přísluší při splnění stanovených podmínek právo na 5 týdnů dovolené. Další prodloužení dovolené těmto zaměstnancům však **není možné**.

Tito zaměstnavatelé jsou uvedeni v [§ 109 odstavec 3 ZP](#). Jedná se o subjekty, jehož zaměstnanci jsou odměňováni platem, nikoliv mzdou, jako je tomu v podnikatelských subjektech. Jedná se např. o zaměstnance státu, územních samosprávných celků, příspěvkových organizací, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně kryty a zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a veřejných neziskových zdravotnických zařízení. Rozsah působnosti části ZP upravující platové otázky, je vymezen pozitivně pro všechny rozpočtové organizace, které zřizují podle rozpočtových pravidel republiky ústřední orgány, kraje a obce k plnění úkolů v oboru své působnosti. Činnost těchto organizací je plně financována z veřejných zdrojů, a proto jsou i způsob poskytování a výše platů jejich zaměstnanců kogentně upraveny zákonem a prováděcími nařízeními vlády.

ZP rovněž **nepřipouští** prodlužování dovolené pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol, jejichž zákonná dovolená činí 8 týdnů v kalendářním roce.

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, ZP ji neomezuje. Zaměstnancům ostatních zaměstnavatelů než těch, kteří jsou tzv. nepodnikatelského charakteru, může tedy být dovolená prodloužena bez jakéhokoliv omezení. Na rozdíl od dřívější právní úpravy, která vycházela ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“ současná právní úprava nezakazuje sjednání podmínek pro prodloužení dovolené. Není tak 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 věku zaměstnanců nebo podle druhu nebo obtížnosti práce či pracovního prostředí. Stanovená délka dovolené je pak **závazná pro všechny zaměstnance**. 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 nad 50 let věku na 6 týdnů v roce a zaměstnancům mladším na 5 týdnů v roce. Nejde o diskriminaci?

O diskriminaci se nejedná, neboť podle § 2 odstavec 1 ZP se musí zaměstnavatel a zaměstnanec při sjednání nároku, v tomto případě delší dovolené, respektovat povahu příslušného ustanovení. Povahou ustanovení ZP o dovolené je skutečnost, že by dovolená měla zaměstnancům zajistit regeneraci pracovní síly. U zaměstnanců starších je – i když není možné tuto zásadu zevšeobecňovat – k obnově pracovní síly po celoroční práci zapotřebí delší doby odpočinku. Proto prodloužení dovolené u starších zaměstnanců je plně odůvodněné. Bylo by však porušením zásady rovnosti, kdyby dovolená byla prodlužována např. zaměstnancům podle délky doby odpracované u zaměstnavatele. Tento postup by byl v rozporu s povahou ustanovení o dovolené.

Delší dovolená pro vedoucí dětských táborů

Novela ZP s účinností od 1.ledna 2021 doplnila § 203 odst.2 písm. h) ZP o pracovní volno související s akcí pro děti a mládež. **Nepřímo se jedná o prodloužení dovolené.**

Za jiný úkon v obecném zájmu s poskytováním pracovního volna se bude považovat činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, případně středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže. **Zaměstnanci bude příslušet pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce.**

Podmínky pro volno

Pracovní volno podle § 203 odst. 2 písm. h) ZP s náhradou mzdy nebo platu bude příslušet zaměstnanci pouze, pokud se jedná o akci pořádanou právnickou osobou,

- zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu **nejméně 5 let** a
- práce s dětmi a mládeží je její **hlavní činností**.

Tuto skutečnost musí zaměstnanec zaměstnavateli **prokázat**.

Maximální výše poskytnuté náhrady mzdy nebo platu činí výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona upravujícího zaměstnanost.

Zaměstnanec může mít delší pracovní volno, např. dovolenou, o jeden týden v příštím roce. Kdybychom vzali v úvahu průměrnou měsíční mzdu, která byla vyhlášena pro letošní rok, pak by maximální výše náhrady byla 33 429 Kč. To je ovšem průměrná mzda za 1. až 3.čtvrtletí 2019 pro rok 2020 vyhlášená Ministerstvem práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů č. 346/2019. Pro rok 2021, kdy bude platit delší volno, bude průměrná mzda vyhlášena Ministerstvem práce a sociálních věcí na podzim 2020.

Zaměstnavatel má nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu. **Úhradu bude poskytovat na žádost okresní správa sociálního zabezpečení podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnická osoba, nebo podle místa trvalého pobytu zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba.** Zaměstnavatel musí doložit poskytnutí náhrady mzdy nebo platu a splnění podmínek pro její poskytnutí.

Hromadná dovolená

V praxi se vyskytují případy, kdy zaměstnavatel vyhláší hromadnou dovolenou každý rok první dva týdny v červenci. Někteří zaměstnanci ji chtějí využít celou až na podzim.

Zaměstnavatel může po dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců (pokud na pracovišti existují), určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů. Toto čerpání nesmí činit více než 2 týdny a uměleckých souborů 4 týdny. Zaměstnanci tedy musí na hromadnou (podnikovou) dovolenou v délce 2 týdnů nastoupit a zbytek může čerpat po dohodě se zaměstnavatelem až na podzim.

Dovolená po nástupu do zaměstnání

Podmínkou pro poskytnutí dovolené je výkon práce v kalendářním roce po dobu alespoň 60 dnů. Neodpracuje-li zaměstnanec ani 60 dnů, vznikne nárok na dovolenou za odpracované dny, a to jedna dvanáctina za 21 odpracované dny. Není podmínkou, aby 60 dnů odpracoval zaměstnanec do dne nástupu dovolené, stačí, když je odpracuje do konce kalendářního roku. Nebude-li pracovat celý kalendářní rok, dostane za každý měsíc trvání pracovního po-

měru jednu dvanáctinu z celkové výměry dovolené (tzv. poměrná část). *Jestliže zaměstnanec u zaměstnavatele odpracuje např. čtyři měsíce, dostane čtyři dvanáctiny z celkové výměry dovolené. Odpracuje-li méně než 60 dnů, např. dva měsíce, dostane jednu dvanáctinu za odpracovaných 21 dnů, tedy celkem dvě dvanáctiny.*

Dovolená po částech

Poskytuje-li se dovolená v několika částech je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň dvou týdnů dovolené, pokud nedojde k jiné dohodě. **Zaměstnavatel musí určit nástup dovolené zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce.** Místo minimální doby roční placené dovolené nesmí být vyplacena peněžitá náhrada. Ta přichází v úvahu jedině při skončení pracovního poměru.

O dovolenou nemůže zaměstnanec, pokud splnil podmínky pro její poskytnutí, přijít. Čerpání 4 týdnů dovolené je ZP stanoveno jako povinnost zaměstnavatele.

Dovolenou má zaměstnavatel poskytovat **především vcelku**, aby splnila zotavovací účel. ZP stanoví, že alespoň dva týdny dovolené musí zaměstnanec vyčerpat vcelku. Zaměstnavatel je povinen čerpání v tomto rozsahu umožnit. Určenou dobu čerpání musí zaměstnanci oznámit alespoň 14 dnů předem.

Odvolání z dovolené

Zaměstnavatel má právo **změnit** určený nástup na dovolenou či oprávnění **odvolat** zaměstnance z dovolené v případě, změní-li se podmínky nebo okolnosti, za kterých byl termín dovolené určen. Je to 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.

S tím souvisí i otázka, zda zaměstnavatel může přikázat zaměstnanci, aby sdělil adresu svého pobytu o dovolené. Důvody spočívají v tom, aby zaměstnanec byl dosažen mailem nebo telefonicky.

ZP podobné oprávnění pro zaměstnavatele nestanoví. Může se na tom se zaměstnancem dohodnout, záleží na charakteru a druhu práce, postavení zaměstnance apod. Sdělení adresy po-

bytu na dovolené by bylo vhodné pouze tehdy, pokud by zaměstnavatel předpokládal případné odvolání z dovolené.

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 3.11. do 17.11. a u zaměstnavatele je výplatní termín 5.11. 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.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/dovolena-bez-souhlasu-zamestnavatele-111539.html>
(náhled 24.7. 2020)

2) K otázce roušek na pracovišti. Jaká jsou rizika?

Přestože plošná povinnost nosit ochranné prostředky dýchacích cest, která byla zavedena mimořádnými opatřeními vlády a ministerstva zdravotnictví, již nadále až na výjimky netrvá, někteří zaměstnavatelé nošení roušek na pracovišti u zaměstnanců vyžadují. Jaký k tomu mají právní důvod?

Zaměstnavatel má povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a přijímat opatření, která mají za cíl předcházet rizikům. Tato rizika se v souvislosti s šířením onemocnění COVID-19 budou lišit v závislosti na velikosti a povaze provozu, ale i na místě pracoviště a četnosti výskytu tohoto onemocnění v dané oblasti. Na pracovištích, kde nelze zajistit bezpečnost jinými způsoby, např. dostatečným odstupem zaměstnanců či nařízením práce z domova, se zaměstnavatel po vyhodnocení rizik **může rozhodnout pro nutnost používání ochranných prostředků dýchacích cest (roušek)**. Vždy se ale jedná o nejzazší prostředek prevence rizik.

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



Zaměstnavatel by měl své rozhodnutí činit na základě profesionálně zpracované dokumentace BOZP, jejíž součástí je seznam osobních ochranných prostředků zpracovaný na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Zaměstnavatel je povinen o těchto bezpečnostních opatřeních srozumitelně informovat zaměstnance, a umožnit projednání těchto opatření se zaměstnanci, jejich zástupci pro oblast BOZP nebo odborovou organizací, pokud je zřízena. Současně musí být vypracován detailní systém upravující podmínky používání ochranných pomůcek (distribuce, skladování, odpad apod.).

Roušky jako ochranné pomůcky musí zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům **bezplatně** a jejich poskytování nesmí být nahrazeno finančním plněním. V žádném případě tedy **nemůže** zaměstnavatel po zaměstnanci **požadovat, aby si roušku opatřil sám**.

Ochranné prostředky zároveň nesmí ohrožovat zdraví zaměstnanců a zaměstnavatel by ve vztahu k prováděné práci měl případně přijmout další opatření, která by eliminovala ztížené pracovní podmínky zaměstnanců způsobené nošením roušek, například zavedením pravidelných přestávek na oddech, při kterých bude možné roušku odložit.

Co když zaměstnanec ze zdravotních důvodů roušku nosit nemůže?

Pokud zaměstnanec nemůže ze zdravotních důvodů roušku nosit (kožní reakce, dýchací problémy apod.) a tuto skutečnost **doloží lékařskou zprávou, je povinností zaměstnavatele zajistit mu takové pracovní prostředí, aby mohl práci vykonávat, aniž by ohrožoval své zdraví (např. v oddělené místnosti, kde nebude nutné roušku nosit)**. Pokud zaměstnavatel není schopen toto zajistit, bude se jednat **o překážku v práci na straně zaměstnavatele** a zaměstnanci tak bude náležet náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel může případně zaměstnance **převést i bez jeho souhlasu** po dobu nezbytné potřeby na jinou práci, která bude pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem. Pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda, **má nárok na doplatek ke mzdě** do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Co když zaměstnanec roušku nosit odmítne?

V případě, že povinnost používání roušek byla zaměstnavatelem na pracovišti zavedena v souladu s právními předpisy a riziko, pro které byla zavedena, je stále aktuální, musí zaměstnanec roušku nosit. Pokud zaměstnanec odmítne, porušuje tím povinnost stanovenou mu zákonem. Z tohoto důvodu je možné se zaměstnancem **pracovní poměr ukončit**, a to s ohledem na závažnost porušení (resp. závažnost ohrožení ostatních zaměstnanců ve vztahu k epidemiologické situaci) buď výpovědí nebo i okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnavatel by ale v každém případě měl zaměstnanci, který odmítne roušku nosit, zabránit

vstupu na pracoviště tak, aby zajistil ochranu zdraví ostatních zaměstnanců.

Závěrem

Zavedení povinnosti nosit roušky na pracovišti je poměrně velkým zásahem zaměstnavatele do osobní integrity zaměstnanců, a proto je nutné vždy postupovat v souladu se zákonem. V první řadě je nutné důkladně zvážit míru rizika šíření onemocnění COVID-19 (pokud se v celém kraji, či okrese vyskytuje jen minimum případů, dá se předpokládat, že je míra rizika malá) a možnost zavedení jiných kolektivních či organizačních opatření (měření teploty, dostatečné rozestupy, práce z domova apod.).

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/rousky-na-pracovisti-jaka-jsou-rizika-111493.html>

(náhled 24.7. 2020)

IV.

Články a názory

1) K vysvětlovací povinnosti manžela ohledně výběru finančních prostředků náležejících do SJM

Cílem tohoto článku je představení aktuální judikatury vztahující se k vysvětlovací povinnosti manžela v řízení o vypořádání společného jmění manželů, a to ve vztahu k výběru a použití finančních prostředků náležejících do společného jmění manželů (dále také jen „SJM“).

V řízení o vypořádání společného jmění manželů nezřídka dochází k situacím, kdy jeden z manželů není schopen označit tzv. odklony ze společného jmění manželů provedené druhým manželem, neboť nedisponuje potřebnými informacemi. Taková situace nastává například v případě, kdy má k bankovnímu účtu, na němž se nachází či nacházely prostředky náležející do společného jmění manželů, přístup pouze jeden z manželů. Druhý z manželů tak logicky není schopen zjistit aktuální výši peněžních prostředků a nemůže si ani opatřit výpis z bankovního účtu, aby zjistil případné výběry finančních prostředků. Z toho důvodu nemůže tento manžel ani označit případné odklony manžela ze SJM a tyto v rámci řízení o vypořádání SJM uplatnit. Manželu, který nemá k takovému bankovnímu účtu přístup, tak nezbyde nic jiného **než se obrátit na soud s žádostí o zajištění výpisů z bankovních účtů**. Soudy se tak často potýkaly s otázkou, zda by měly být druhému manželovi za tímto účelem v rámci vypořádání SJM bankovní výpisy poskytnuty či nikoliv.

V současné době je však judikatura v této otázce v zásadě jednotná. K problematice poskytování výpisů z bankovních účtů druhému z manželů v rámci řízení o vypořádání SJM se vyjád-



řil Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. [22 Cdo 1027/2018](#) ze dne 24. 5. 2018:

„Odvolací soud se vyjádřil toliko k návrhu na vyžádání historie účtu žalovaného. Uvedl, že rozhodující je stav majetku existující ke dni zániku SJM, opomenul ale, že pohyby na účtu před tímto dnem, jejichž výpisu se žalovaná domáhala, mohou být zdrojem informací, které mohou poukázat na aktiva žalobce ve společnosti. V novém řízení se proto odvolací soud vypořádá i s touto námitkou. Ostatně ani konstatování (bez jakéhokoliv odůvodnění) odvolacího soudu, že v řízení o vypořádání SJM není podstatný tzv. pohyb na účtu před datem zániku SJM či po tomto datu není správné. [...] Odvolací soud se bude v novém řízení znovu zabývat i námitkou, v níž žalovaná naznačuje, že součástí SJM byly i peníze, které žalovaný ze svého běžného účtu č. bez vědomí a souhlasu žalované dříve vybral.“ **1)**

Dle shora citovaného rozsudku Nejvyššího soudu je opatření výpisů z bankovních účtů jedním ze stěžejních důkazů v rámci řízení o vypořádání SJM. V případě, že jeden z manželů není schopen si výpisy z bankovního účtu pro účely řízení o vypořádání SJM opatřit, pak přichází v úvahu aplikace ust. § 129 o.s.ř. Dle ust. **§ 129 odst. 2 o.s.ř. může předseda senátu uložit tomu, kdo má listinu potřebnou k důkazu, aby ji předložil, nebo ji opatří sám od jiného orgánu.** K povinnosti manžela předložit důkazy, které není s ohledem na objektivní okolnosti schopen předložit druhý z manželů, se vyjádřil rovněž Nejvyšší soud, když uvedl:

„Jestliže se prokáže, že v průběhu existence společného jmění manželů byly vynaloženy investice do výlučného majetku jednoho z manželů, druhý se však z důvodu informačního deficitu ocitne ohledně původu vynaložených prostředků v důkazní nouzi, nastoupí vysvětlovací povinnost investujícího manžela, který má k dotazu soudu sdělit a případně i prokázat původ prostředků, které na výlučný majetek vynaložil.“ **2)**

Poté, co bude manželů poskytnut výpis z bankovního účtu, na němž se nacházely prostředky náležející do SJM, bude moci označit konkrétní finanční částky, které byly druhým manželem ze společného jmění manželů odkloněny. Získání výpisu z bankovního účtu je klíčové rovněž z toho důvodu, že v případě, že manžel skutečně z bankovního účtu vybral peněžní prostředky náležející do společného jmění manželů, bude to právě tento manžel, **kdo ponese břemeno tvrzení a důkazní ohledně toho, jak s těmito prostředky naložil,** když toto vyplývá z konstantní judikatury Nejvyššího soudu:

V tomto rozhodnutí Nejvyšší soud dále zdůraznil, že *„toho manžela, který finanční prostředky z účtu u peněžního ústavu vybere, tíží povinnost tvrzení a důkazní břemeno ohledně toho, jakým způsobem s takovými prostředky naložil. V případě, že takto získané částky spotřeboval pro sebe či způsobem, který nepředstavuje uspokojování potřeb rodiny a je v souladu s institutem společného jmění manželů, případně tuto částku žalovaný nespotřeboval a ke dni zániku společného jmění manželů jí disponoval, je třeba ji vypořádat jako součást společného jmění manželů.“*



Druhý z manželů, který se vypořádání těchto prostředků domáhá, nenese důkazní břemeno ohledně tvrzení, že předmětná částka nebyla ke dni zániku společného jmění manželů spotřebována. Jeho povinnost tvrzení a povinnost důkazní se v daném směru omezuje na prokázání, že taková částka byla nabyta za trvání manželství a druhým manželem z účtu u peněžního ústavu vybrána, případně na vyjádření souhlasu či nesouhlasu při zjištění, jakým způsobem bylo s takto vybranými finančními prostředky naloženo. [...]

Jestliže účastník peníze z účtu bez souhlasu druhého účastníka za trvání manželství vybral a spotřeboval pro sebe, je třeba vybranou částku zařadit do společného jmění účastníků a vypořádat ji“ (k tomu srovnej rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. ledna 2001, sp. zn. 22 Cdo 2433/99. ³⁾

Ze shora citovaných závěrů konstantní judikatury je zřejmé, že v případě, že jeden z manželů prokáže, že určitá finanční částka byla nabyta za trvání společného jmění manželů a tato byla druhým z manželů vybrána, **přechází vysvětlovací povinnost na druhého manžela, který je povinen prokázat, jak bylo s těmito prostředky naloženo.** V případě, že toto manžel neprokáže, je třeba takové prostředky vypořádat k tíži manžela, který je užil v rozporu se zákonem. Aby však byl druhý manžel v řízení o vypořádání SJM schopen tyto skutečnosti prokázat, je třeba, aby měl k dispozici výpisy ze shora uvedených bankovních účtů, když v tomto směru je konstantní judikatura Nejvyššího soudu v současné době jednotná.

¹⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 22 Cdo 1027/2018 ze dne 24. 5. 2018.

²⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 22 Cdo 1433/2015 ze dne 21. 4. 2015.

³⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 22 Cdo 3128/2013 ze dne 30. 10. 2013.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/k-vysvetlovaci-povinnosti-manzela-ohledne-vyberu-financnich-prostredku-nalezajicich-do-sjm-111469.html>

(náhled 24.7. 2020)

2) Možnosti odmítnutí dědictví

Zůstavitel zemře a zanechá po sobě předlužený majetek. Jaké jsou možnosti dědiců v případě, že nemají zájem takový majetek zdědit? Pro smysl tohoto článku považujeme za obecné možnosti odmítnutí dědictví instituty zřeknutí se dědictví, odmítnutí dědictví a vzdání se dědictví, i když pro ně zákon takový obecný název nestanoví.



Zřeknutí se dědictví

Ke zřeknutí se dědictví dochází **již za života zůstavitele, a to smlouvou** mezi zůstavitelem a potenciálním dědicem, který se předem zříká svého dědického práva. Logicky tak vyplývá, že se dědictví nelze zřeknout po smrti zůstavitele, jelikož se jedná o dohodu právě s ním. Taková smlouva musí být veřejnou listinou, tj. musí mít formu notářského zápisu. Smlouva má za následek to, že v případě smrti zůstavitele nebude takový potenciální dědic dědit. Smlouvu lze, v souladu s podmínkami smlouvy, dodatečně zrušit, a to opět pouze písemnou formou. V takovém případě se však už nevyžaduje forma veřejné listiny, i když to obecně lze doporučit.

Odmítnutí dědictví

Dědictví je možné po smrti zůstavitele odmítnout - tím se odlišuje od institutu zřeknutí se dědictví, ke kterému musí dojít ještě před smrtí zůstavitele. Odmítnout dědictví může jak nepominutelný dědic, tak jakýkoliv jiný dědic. U nepominutelného dědice je však rozdíl v tom, že může odmítnout dědictví s tzv. výhradou povinného dílu (viz níže).

Odmítnout dědictví lze výslovným **prohlášením vůči soudu, a to nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy soud dědice vyrozuměl o jeho právu odmítnout dědictví a o následcích odmítnutí**. Má-li dědic bydliště v zahraničí, činí lhůta pro odmítnutí 3 měsíce. Soud může se závažných důvodů lhůtu prodloužit. Prohlášení o odmítnutí musí být jednoznačné a nesmí obsahovat podmínky, výhrady nebo prohlášení, že dědic odmítá jen část dědictví.

V praxi dochází k odmítnutí dědictví většinou při jednání před soudem. Odmítnutí dědictví je tak zachyceno do soudního protokolu. Pokud dědic dědictví odmítne, pohlíží se na něj, jako-by dědictví nikdy nenabyl. Prohlášení o odmítnutí dědictví je konečné a nelze jej vzít zpět. Na místo dědice, který svůj dědický podíl odmítl, **nastupují další osoby předpokládané zákonem**.

Odmítnutí dědictví s výhradou povinného dílu

Institut umožňující nepominutelným dědicům odmítnout dědictví s tím, že jim však připadne 1/4 jejich zákonného dílu nezatížená dluhy. Povinný díl se vypočítává z čisté hodnoty majetku zůstavitele po odečtení dluhů. Pokud potomci odmítnou dědictví s výhradou povinného dílu, na jejich místo i tak nastupují další zákonní dědicové a ti jsou povinni vyplatit nepominutelným dědicům právě ten podíl, na který mají zákonný nárok.

Vzdání se dědictví

Dědic, který dědictví neodmítl, se může před soudem v řízení o dědictví vzdát dědictví ve prospěch druhého dědice. Podstatou vzdání se dědictví je dvoustranný, popřípadě vícestranný



projev vůle dědice, který dědictví neodmítl a druhého dědice, v jehož prospěch se dědic svého dědictví vzdává. Vzdání se dědictví je tak podmíněno souhlasem druhého dědice. Tento projev vůle dědic činí před soudem a je zachycen do soudního protokolu. Důsledkem vzdání se dědictví je to, že nebude dědic z dědictví nic nabývat. Lze se však vzdát dědictví jen z části, v tom případě se takový důsledek uplatní pouze ve vztahu k té části dědictví, jíž se dědic vzdal ve prospěch dědice jiného.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/moznosti-odmitnuti-dedictvi-111517.html>

(náhled 24.7. 2020)

V.

Nové právní předpisy

Ve sledovaném období od 25. 6. 2020 do 22.7. 2020 bylo vydáno celkem 33 předpisů a obdobných závazných aktů českého právního pořádku, z toho 5 sdělení ministerstev a jiných oprávněných orgánů, 0 sdělení úřadů, 0 sdělení Státní volební komise, 0 sdělení Národní rozpočtové rady, 5 nařízení vlády, 0 usnesení vlády, 17 vyhlášek, 4 zákony, 0 úplných znění zákona, 2 nálezy Ústavního soudu, 0 sdělení Ústavního soudu, 0 ústavních zákonů, 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 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 27. července 2020

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