

Informační zpráva za měsíc květen 2021

Obsah zprávy

I. Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2063/2020-164 ze dne 13.1.2021
Překážky v práci [str. 2]

II. K judikatuře

Podrobnější informace k materiálům z části I. této zprávy [str. 2 až 7]

III. K některým vybraným otázkám

1) K otázce (ne)povinného očkování [str. 7 až 10]

2) K otázce rozvržení pracovní doby..... [str. 10 až 14]

IV. Články a názory

1) Darování ze společného jmění manželů sourozenci jednoho z manželů: osvobození od daně z příjmů fyzických osob [str. 14 až 16]

2) Jak posuzovat dobrou víru u nabyvatele kradeného vozidla? [str. 16 až 18]

V. Nové právní předpisy

Květen 2021 (od částky 71 do 90 31.5.) [str. 19]



ASOCIACE OBČANSKÝCH PORADEN

I.

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2063/2020-164 ze dne 13.1.2021
Překážky v práci

II.

K judikatuře

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2063/2020-164 ze dne 13.1.2021
Překážky v práci

Nejvyšší soud řešil otázku, **jaký význam má podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku, kterým byl zaměstnanec shledán způsobilým k výkonu sjednané práce, pro povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci, a zda podání návrhu na přezkoumání takového lékařského posudku zakládá překážku v práci na straně zaměstnance.**

Žalobce jako zaměstnanec žalované obchodní společnosti Penny Market s. r. o. se žalobou domáhal, aby mu žalovaná zaplatila nevyplacenou mzdu.

Žalobu zdůvodnil zejména tím, že pracuje u žalované jako vedoucí prodejny a ta ho vyslala na mimořádnou lékařskou prohlídku. Po prohlídce byl vystaven posudek se závěrem, že žalobce je „zdravotně způsobilý“.

Žalobce s tímto závěrem nesouhlasil, a proto podal proti lékařskému posudku „odvolání“. Žalovaná sdělila žalobci, že mu z důvodu „odvolání“ proti posudku nařizuje „překážky v práci ze strany zaměstnance“, a po dobu těchto překážek mu nevyplácela mzdu. V důsledku tohoto jednání žalované žalobce neodpracoval v měsíci prosinci 2018 celkem 86,5 hodin. Žalobce má za to, že mu za měsíc prosinec 2018 náleží náhrada mzdy ve výši 29 265 Kč „hrubého“, tedy 22 220 Kč „čistého“.

Žalovaná uvedla, že se žalobce před vysláním na mimořádnou lékařskou prohlídku nacházel v dočasné pracovní neschopnosti a proto ho vyslala po jejím ukončení k poskytovateli zdravotních služeb na lékařskou prohlídku. Žalobce podal návrh na přezkoumání lékařského posudku, jímž byl „uznán zdravotně způsobilým k dalšímu výkonu práce pro pozici vedoucí prodejny“. Žalovaná má za to, že v důsledku podání návrhu žalobce na přezkoumání lékařského posudku nastal ze zákona odkladný účinek posudkového závěru o pracovní způsobilosti žalobce, a tak žalovaná nemohla žalobce připustit k výkonu další práce podle pracovní smlouvy a tím vznikly překážky v práci na straně žalobce.

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

Žalovaná proto odmítla přidělovat žalobci práci „do doby rozhodnutí o návrhu na přezkoumání“; má za to, že požadovaná náhrada mzdy žalobci nepříslušela.

Okresní soud žalobu zamítl. Dovodil, že žalobce se podrobil po ukončení dočasné pracovní neschopnosti mimořádné lékařské prohlídce a že lékařským posudkem byl „shledán práce způsobilým“. Protože žalobce podal návrh na přezkoumání tohoto lékařského posudku, nemohl být podle názoru soudu prvního stupně až do rozhodnutí o tomto návrhu „považován za zdravotně způsobilého pro výkon práce dle pracovní smlouvy u žalované“. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že v „důsledku podaného návrhu na přezkoumání lékařského posudku“ nastala u žalobce překážka v práci ve smyslu ustanovení [§ 199 odst. 1 zákoníku práce](#), neboť žalobce „nemohl práci vykonávat, když dosud nebylo pravomocně potvrzeno, že je zdravotně způsobilý, a to až do doby, kdy bylo o návrhu na přezkoumání příslušným správním orgánem rozhodnuto“, a že žalobci za tuto dobu nepřísluší náhrada mzdy. Žalobce proto nemá na požadované plnění právo.

K odvolání žalobce Krajský soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žaloba o zaplacení náhrady mzdy za měsíc prosinec 2018 v rozsahu neodpracovaných 86,5 hodin je co do základu po právu.

Shledal, že důvodem toho, proč žalobce nepracoval pro žalovanou v prosinci 2018, nebyla jiná důležitá překážka v práci týkající se jeho osoby ve smyslu ustanovení [§ 199 odst. 1 zákoníku práce](#), neboť v období od podání žádosti o lékařský posudek do dne, kdy nastanou právní účinky vydaného lékařského posudku zaměstnavatel nemá povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno pro jiné důležité překážky v práci týkající se osoby zaměstnance. Dovodil, že žalobce nepracoval pro žalovanou v prosinci 2018 proto, že mu žalovaná dopisem sdělila že ho nelze „zařadit k výkonu práce z důvodu překážek v práci na jeho straně“ a že ho „počínaje 3. 12. 2018 uvolňuje z pracovních povinností z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, a to do doby konečného rozhodnutí o jeho pracovní způsobilosti“ – neumožnila konat práci, přestože žalobce k výkonu práce vedoucího prodejny byl – jak vyplývá též z lékařského posudku který se posléze stal právně účinným – zdravotně způsobilý.

Odvolací soud uzavřel, že popsany postup žalované je třeba hodnotit jako vytvoření překážky v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení [§ 208 zákoníku práce](#) a že žalobci proto náleží za neodpracovaných 86,5 hodin v prosinci 2018 náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, kterým tento rozsudek napadla ve výroku, jímž odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žaloba o zaplacení náhrady mzdy za měsíc prosinec 2018 v rozsahu neodpracovaných 86,5 hodin je co do základu po právu. Dovolatelka je toho názoru, že právní úprava posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců „vytváří vakuum v otázce toho, jak má být postupováno zaměstnavatelem poté,

kdy je zaměstnanec po skončení dlouhodobé pracovní neschopnosti shledán posudkovým lékařem (poskytovatelem pracovnělékařské péče) způsobilým k dalšímu výkonu práce a tento podá proti takovému posudku návrh na jeho přezkoumání a navodí tak jeho odkladný účinek.“ Má za to, že není „postaveno na jisto, zda za dané situace je nutno zaměstnance považovat za zdravotně způsobilého k výkonu práce a zařadit zpět k výkonu práce dle pracovní smlouvy, nebo je třeba vyčkat rozhodnutí orgánu, jenž lékařský posudek přezkoumává, o zdravotní způsobilosti, nebo rozhodnutí soudu, a zda po tuto dobu vznikají překážky na straně zaměstnance či zaměstnavatele“.

Dovolatelka je toho názoru, že pokud je zaměstnanec lékařským posudkem uznán zdravotně způsobilým a tento posudek „bude napaden návrhem na přezkum, který má odkladný účinek“, nelze ho do rozhodnutí o přezkumu považovat za zdravotně způsobilého, a že je proto dána důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance.

Žalobce ve svém vyjádření uvedl, že byl zdravotně způsobilý práci vykonávat, a to včetně doby, kdy bylo vedeno přezkumné řízení, ovšem ve výkonu práce mu zabránila samotná žalovaná“.

Dovolací soud rozebral právní úpravu překážek v práci, ať už jde o překážky v práci na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci, jehož dočasná pracovní neschopnost skončila dne 31. 10. 2018, ve výkonu práce pro zaměstnavatele v prosinci 2018 nebránila žádná z důležitých osobních překážek v práci uvedených v ust. § 191 a 191a zákoníku práce ani žádná z jiných důležitých osobních překážek v práci podle ust. § 199 odst. 1 zákoníku práce stanovených v příloze nařízení vlády (a ani žádná z překážek v práci z důvodu obecného zájmu uvedených v ust. § 200 až 205 zákoníku práce) dospěl k závěru, že v měsíci prosinci 2018 nešlo o překážku v práci na straně zaměstnance, nýbrž o překážku v práci na straně zaměstnavatele, která zaměstnanci v tomto měsíci neumožnila konat práci. A z toho vyplývá, že nárok zaměstnance na náhradu mzdy byl dán.

Nejvyšší soud nesouhlasil s názorem zaměstnavatele, že důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance založila v měsíci prosinci 2018 skutečnost, že zaměstnanec podal návrh na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož byl uznán zdravotně způsobilým k výkonu sjednané práce vedoucího prodejny, neboť návrh na přezkoumání lékařského posudku má odkladný účinek.

Dovolací soud se také vyjádřil k náležitostem posudku. Podle ust. § 43 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách lékařský posudek musí mít náležitosti stanovené právním předpisem upravujícím zdravotnickou dokumentaci a podle účelu jeho vydání též náležitosti stanovené prováděcím právním předpisem podle ust. § 52, 60 nebo 65, popřípadě jinými právními předpisy. Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá nebo zdravotně



způsobilá s podmínkou, případně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, anebo zda její zdravotní stav splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována. Součástí lékařského posudku musí být poučení o možnosti podat podle ust. § 46 odst. 1 návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal, a poučení o možnosti vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku podle ust. § 46 odst. 1. V poučení se dále uvede, v jaké lhůtě je možno návrh na přezkoumání podat, od kterého dne se tato lhůta počítá a zda má nebo nemá návrh na přezkoumání podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů odkladný účinek.

K návrhu na přezkoumání posudku dovolací soud konstatoval, že má-li posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli zdravotních služeb, který posudek vydal (ust. § 46 odst. 1 věty první zákona o specifických zdravotních službách). Návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek, jestliže z jeho závěru vyplývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byla posuzována, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, nejde-li o podmínku, která je v lékařském posudku vydaném pro stejný účel uvedena opakovaně a spočívá v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku (ust. § 46 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách). Nevyhoví-li poskytovatel zdravotních služeb návrhu na přezkoumání lékařského posudku v plném rozsahu, postoupí spis s tímto návrhem, včetně příslušné části zdravotnické dokumentace nebo její kopie, a dalších podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu, který o návrhu na přezkoumání lékařského posudku rozhodne. Z citovaných ustanovení vyplývá, že na návrh osoby, která je oprávněna k jeho podání, může být příslušným správním orgánem přezkoumán také **lékařský posudek, z jehož závěru vyplývá, že posuzovaný zaměstnanec je zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní (sjednané) práce. I když návrh na přezkoumání takového lékařského posudku má odkladný účinek (ust. § 46 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách a contrario), nezakládá jeho podání překážku v práci na straně zaměstnance, neboť nepředstavuje žádnou z důležitých osobních překážek v práci uvedených v ust. § 191 a 191a zákoníku práce ani žádnou z jiných důležitých osobních překážek v práci podle ust. § 199 odst. 1 zákoníku práce stanovených v příloze nařízení vlády (a ani žádnou z překážek v práci z důvodu obecného zájmu uvedených v ust. § 200 až 205 zákoníku práce), a překážku v práci na straně zaměstnance s ním nespojuje ani zákon o specifických zdravotních službách.**

Dovolací soud se také zabýval odkladným účinkem návrhu na přezkoumání posudku.

Odkladný účinek návrhu na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní práce, znamená, že právní účinky tohoto lékařského posudku nemohou pro osobu, které byl předán, nastat dříve než dnem prokazatelného doručení



ní rozhodnutí o potvrzení posudku příslušným správním úřadem [*ust. § 44 odst. 4 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách*] a že do té doby nelze považovat závěr lékařského posudku za definitivní. Podáním návrhu na přezkoumání uvedeného lékařského posudku zaměstnanec nepozbývá zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce a jen proto, že závěr posudku, podle něhož zaměstnanec tuto zdravotní způsobilost má, ještě není (nemusí být) definitivní, na něj nelze nahlížet jako na osobu bez potřebné zdravotní způsobilosti, neboť takovou fikci zákon o specifických zdravotních službách s podáním návrhu na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, nespojuje.

Zaměstnavatel byl proto i poté, co zaměstnanec podal návrh na přezkoumání lékařského posudku podle něhož byl uznán zdravotně způsobilým k výkonu práce vedoucího prodejny, povinen přidělovat zaměstnanci tuto sjednanou práci. Jestliže zaměstnanci konat sjednanou práci v měsíci prosinci 2018 neumožnil, přestože zaměstnanec byl k jejímu výkonu – jak vyplývá z uvedeného lékařského posudku, který po doručení rozhodnutí o jeho potvrzení příslušným správním úřadem nabyl právní účinnosti – zdravotně způsobilý, **vytvořil tím překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce**, a zaměstnanci proto přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy práci v důsledku této překážky nekonal.

Za opodstatněnou nelze považovat ani námitku zaměstnavatele, že v situaci, kdy zdravotní způsobilost zaměstnance nebyla postavena na jisto, měl důvodné pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti, a musela proto postupovat v souladu s ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnavatel totiž nebere náležitě v úvahu, že pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci mohou založit pouze právo zaměstnavatele vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku (*ust. § 55 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách*), nikoli však povinnost zaměstnavatele postupovat podle ust. § 103 odst. 1 písm. a) *zákoníku práce*. **Zaměstnavatel je povinen podle tohoto ustanovení neumožnit zaměstnanci výkon práce jen v případě, že náročnost práce skutečně neodpovídá jeho zdravotní způsobilosti, a nikoliv též tehdy, má-li o zdravotní způsobilosti zaměstnance (jen) „důvodné“ pochybnosti.** V projednávané věci však bylo zjištěno, že zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu sjednané práce vedoucího prodejny byl.

Právní věta: *Zaměstnavatel je i po podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní práce, povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (popřípadě práci odpovídající vedoucímu pracovnímu místu, na něž byl zaměstnanec jmenován) a není oprávněn mu další výkon práce zakázat, ledaže by byla naplněna skutková podstata ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.*

Celý text judikátu lze nalézt na
[Asociace občanských poraden, z.s.](#)
[Sabinova 287/3, 130 00 Praha 3](#)
[IČO 65998642](#)
[Tel: 284 019 220](#)
[Email: aop@obcanskeporadny.cz](mailto:aop@obcanskeporadny.cz)
www.obcanskeporadny.cz



ASOCIACE OBČANSKÝCH PORADEN

<https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/prekazky-v-praci-112940.html>

(náhled 23.5. 2021)

ve spojení s jeho výkladem

<https://www.epravo.cz/top/clanky/prezkum-lekarskeho-posudku-o-zpusobilosti-zamestnance-k-vykonu-prace-a-dopady-na-jeho-naroky-vuci-zamestnavateli-112966.html>

(náhled 23.5. 2021)

III.

K některým vybraným otázkám

1) K otázce (ne)povinného očkování

Očkování. Téma, které v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 rezonuje napříč celou českou společností a zaměstnává nás více, než bychom si sami přáli.

Počátkem měsíce března tohoto roku uložilo Ministerstvo zdravotnictví prvním zaměstnavatelům povinnost umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech testování a výsledek testu je negativní. Zároveň uložilo zaměstnancům povinnost testování podstoupit, s výjimkou mimo jiné osob, které podstoupili plnou vakcinaci a nejeví příznaky onemocnění. Již v tuto chvíli tedy víme, že očkovaným zaměstnancům odpadá povinnost podrobit se testování na pracovišti.

Může ale zaměstnavatel od svých zaměstnanců vyžadovat očkování jako povinné a v extrémním případě jím podmínit setrvání zaměstnance v pracovním poměru? V následujícím článku se zamyslíme nad některými východisky, které by měly být v této turbulentní době vzaty v úvahu.

Právní základ očkování a jaké důsledky z něj vyvodit

V současné době je očkování proti nemoci COVID-19 v České republice **zcela dobrovolné** a náklady na něj jsou hrazeny z prostředků veřejného zdravotního pojištění všem osobám, které jsou v ČR pojištěny u některé ze zdravotních pojišťoven.

Zmiňuje očkování zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce? Dle *§ 106 odst. 4 zákoníku práce* mimo jiné platí, že každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Zaměstnanci jsou mimo jiné povinni podrobit se pracovně - lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkáním stanoveným zvláštními

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



právními předpisy. Zvláštním právním předpisem je v tomto případě zákon č. *258/2002 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví*, který upravuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví a řeší mimo jiné i otázku předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění prostřednictvím očkování. Zákon o ochraně veřejného zdraví pak odkazuje na vyhlášku č. *537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem*, která kromě dalšího řeší otázku pracovišť s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění a podmínky, za kterých mohou být v souvislosti se zvláštním očkováním zaměstnanci zařazeni na tato pracoviště. Tato vyhláška s očkováním proti onemocnění COVID-19 **nepočítá**, a to ani ve vztahu k silně exponovaným profesím, které by onemocněním COVID-19 mohly být ohroženy nejvíce. Není překvapením, že v právním řádu České republiky k dnešnímu dni není obsažena ani žádná jiná norma, která by povinnost podrobit se očkování proti onemocnění COVID - 19 – byť jen ve vztahu k určitým profesím - stanovila. Odhlédneme-li od horkých debat na téma účinnosti vakcín či jejich vedlejších účinků, nelze za současného stavu věcí provázeného absolutním nedostatkem vakcín očekávat, že by se výčet očkovaných uvedených ve vyhlášce ve vztahu k očkování proti onemocnění COVID-19 v blízké době rozšířil.

Zaměstnavatel tedy za současného stavu právní úpravy dle našeho názoru (pozn.: autora článku) **není oprávněn vyžadovat** od zaměstnanců, aby se tito očkování proti onemocnění COVID-19 podrobili.

Jak se otázka očkování proti onemocnění COVID-19 může promítnout do fáze před vznikem pracovního poměru, tj. do stadia rozhodování o výběru vhodného uchazeče o zaměstnání? Typicky by šlo o situaci, kdy by zaměstnavatel stanovil jako základní kritérium výběru vhodného uchazeče mimo jiné skutečnost, že uchazeč by byl očkovaný proti onemocnění COVID-19. Ostatní (nenaočkovaní) uchazeči o zaměstnání by byli tímto rozhodnutím zaměstnavatele podstatně znevýhodněni. Stanovení takového kritéria by mělo zvlášť negativní dopad na uchazeče, kteří pro důvody plynoucí z jejich zdravotního stavu nemohou být proti onemocnění COVID-19 za žádných okolností očkovaní. Takový postup zaměstnavatele by pak nešlo hodnotit jinak, než jako diskriminační. Již samotný postup zaměstnavatele spočívající v získávání informací od uchazečů o zaměstnání ohledně podstoupení vakcinace proti onemocnění COVID-19 či dokonce stanovení povinnosti spočívající v doložení očkovacího průkazu je samo o sobě diskriminační. Vznesení dotazu ohledně existence příslušného očkování je v přímém rozporu s *§ 316 odst. 4 zákoníku práce*, který stanoví, že zaměstnavatel nesmí od zaměstnanců požadovat informace, které bezprostředně nesouvisí se samotným výkonem práce.

Jaké otázky budou řešeny po vzniku pracovního poměru? Nabízí se situace, kdy zaměstnanec již u zaměstnavatele závislou práci vykonává a zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, aby se podrobil očkování, příp. očkováním dokonce podmiňuje setrvání zaměstnance v zaměstnání. Jak již stávající praxe ukazuje, nepůjde přitom zdaleka o ojedinělé případy. Za současného právního stavu **nelze** absolvováním očkování proti onemocnění COVID-19 **podmínit výkon práce. Povinnost podrobit se očkování nelze vyvodit z jakékoliv normy právního řádu.**



Případné odmítnutí zaměstnance podrobit se očkování nelze považovat za porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci, na jehož základě by zaměstnavatel ve vazbě na hodnocení intenzity takového porušení mohl z tohoto vyvozovat jakýkoli disciplinární postup vůči zaměstnanci včetně výpovědi. Taxativní výčet důvodů, na jejichž základě je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí upravuje [§ 52 zákoníku práce](#). Aby toto bylo skutečně zajištěno, je zaměstnavatel povinen výpovědní důvod skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným, a důvod výpovědi nesmí dodatečně změnit. **Nepodrobení se očkování nelze** dle našeho ([pozn.](#): autora článku) názoru **pod žádný z výpovědních důvodů ve smyslu § 52 zákoníku práce podřadit**, a to ani prostřednictvím jakkoli kreativního výkladu. Pokud zaměstnanec očkování **odmítne, není zaměstnavatel oprávněn** rozvázat pracovní poměr zaměstnance výpovědí. Pakliže tak učiní, bude taková výpověď téměř jistě ze strany soudu shledána neplatnou s příslušnými finančními důsledky pro zaměstnavatele v podobě doplacení náhrady mzdy. Nelze odhlédnout od názoru, že v případech, kdy to povaha podnikatelské činnosti zaměstnavatele vyžaduje, by bylo možné stanovit očkování proti onemocnění COVID-19 jako požadavek pro výkon práce. V takovém případě by pak absence takového očkování představovala důvod výpovědi dle [§ 52 písm. f\) zákoníku práce](#), tedy z toho důvodu, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce. Domníváme se ([pozn.](#): autoři článku), že k takovému výkladu by bylo možné přistoupit pouze v extrémně výjimečných případech, a to zejména u vysoce specializovaných profesí (jako příklad lze uvést zaměstnance pracujícího v laboratoři, kde se s virem SARS-CoV-2 nakládá). V úvahu je potřeba vzít i to, že v případě koronaviru se jedná o onemocnění, kterým se lze nakazit kdykoli a kdekoli a s výkonem práce tedy v drtivé většině případů nemá souvislost.

Závěr

Zákoník práce sice stanoví povinnost podrobit se očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy, avšak v pomyslném seznamu povinných očkování není uvedeno očkování proti onemocnění COVID-19. **Pro případné očkování zaměstnance je tedy vždy nezbytný jeho informovaný souhlas.** Souhlas zaměstnance musí být svobodný, a nelze jej tedy vynucovat prostřednictvím hrozby jakéhokoli postihu včetně postihu pracovněprávního. Jakýkoli disciplinární postup vůči zaměstnanci z titulu jeho neochoty podstoupit očkování proti onemocnění COVID-19 by za současného legislativního stavu věcí nebyl v souladu s platnou právní úpravou. Odhlédnout nelze ani od toho, že očkování samo o sobě bezpochyby představuje zásah do integrity fyzické osoby, resp. zaměstnance, který je navíc ve světle právní úpravy i judikatury soudů považován za slabší stranu se všemi důsledky s tím spojenými. Pokud by očkování proti onemocnění COVID-19 v budoucnu bylo upraveno jako povinné, vyvstala by celá řada otázek, a to nejen z oblasti pracovního práva. Zmiňme v této souvislosti nedávné rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva. Evropský soud pro lidská práva počátkem dubna tohoto roku zamítl stížnost rodičů z České republiky, kteří se na něj obrátili kvůli povinnému očkování dětí. Soud došel k závěru, že ač povinné očkování, pokud je nedobrovolné, představuje narušení tělesné integrity, a vztahuje se na něj [článek 8 Evropské úmluvy o ochra-](#)

ně lidských práv ¹⁾ Česká republika prostřednictvím vyžadování očkování dětí daný článek Evropské úmluvy o ochraně lidských práv neporušila. Ač je mezi povinným očkováním dětí a dospělých rozdíl, diskuze o tom, do jaké míry může mít toto rozhodnutí soudu pod vlivem aktuální krize vliv na otázku očkování proti onemocnění COVID-19 na sebe zajisté nenechá dlouho čekat.

¹⁾ Článek 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv upravuje právo na respektování soukromého a rodinného života a mimo jiné stanoví, že Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, ochrany pořádku a předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/nepovinne-ockovani-112998.html>

(náhled 23.5. 2021)

2) K otázce rozvržení pracovní doby...

Na pozadí sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru řešil Nejvyšší soud otázku, jakým způsobem **je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s rozvržením týdenní pracovní doby a jeho změnou a jaký význam má toto seznámení pro případný závěr o tom, zda se zaměstnanec dopustil neomluveného zameškání práce** (v případě, že zaměstnavatelem určené rozvržení pracovní doby a jeho změnu neakceptoval, nenastoupil ve stanovené době do práce).

Zásadně výlučné právo zaměstnavatele

Podle ust. *§ 81 odst. 1 zákoníku práce* pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Podle ust. *§ 84 zákoníku práce* je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a **seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena**, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Výjimky

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. *21 Cdo 631/2019*, ze dne 21. 1. 2021, hodnotí, že rozvržení pracovní doby **je výlučným právem zaměstnavatele** a současně připomíná výjimky z toho pravidla. (Dle ust. *§ 317 písm. a) zákoníku práce* se obecná úprava rozvržení

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

pracovní doby nevztahuje na tzv. domácí zaměstnance. V určitém rozsahu pak platí výjimky pro některé specifické skupiny zaměstnanců, jako jsou pedagogičtí a akademičtí pracovníci [ust. § 22a odst. 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ust. § 70a odst. 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách].)

Předmět rozvrhu

V širším slova smyslu rozvržení pracovní doby v sobě **zahrnuje rozhodnutí o tom, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, od kdy do kdy bude stanoven počátek a konec pracovních směn, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami v týdnu atd.**

Součinnost odborů

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí zaměstnavatel o rozvržení pracovní doby (týkajícího se většího počtu zaměstnanců) rozhodnout po projednání s příslušným odborovým orgánem (ve smyslu ust. § 99 *zákoníku práce*). Zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o rozvržení týdenní pracovní doby samostatně.

To (že jde zásadně o výlučné právo zaměstnance, jakož i ingerence odborů) však neplatí (*neuplatní*) v případě, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec na týdenní pracovní době a jejím rozvržení dohodnou v pracovní či jiné smlouvě. Tyto dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit; jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek ve smyslu ust. § 40 odst. 1 *zákoníku práce*.

Písemný rozvrh, a to i ve vnitřním předpisu

Zaměstnavatel je povinen rozvrh týdenní pracovní doby vypracovat **písemně**. Na konkrétních podmínkách zaměstnavatele bude záležet, zda rozvrh týdenní pracovní doby učiní součástí pracovního řádu, jiného vnitřního předpisu nebo písemného pokynu, zda pracovní dobu pro všechny zaměstnance rozvrhne stejně, nebo zda pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, popřípadě jednotlivé zaměstnance učiní odlišné rozvržení pracovní doby. Změní-li se jeho potřeby, může zaměstnavatel stanovené rozvržení týdenní pracovní doby změnit (omezení zaměstnavatele neměnit jednou vydané rozvržení pracovní doby ze zákoníku práce nevyplývá), **i nové rozvržení však musí zaměstnavatel vypracovat písemně.**

Dva týdny dopředu

S písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit **nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 tý-**



den před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Dohodou lze dobu seznámení zkrátit, popřípadě prodloužit. Forma dohody není zákonem stanovena, může být proto uzavřena písemně nebo ústně (výslovně), popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit (konkludentně). Zkrácení nebo prodloužení doby seznámení může být dohodnuto jak pro seznámení s konkrétním rozvržením pracovní doby, tak obecně pro seznámení s jakýmkoli dalším rozvržením pracovní doby, k němuž zaměstnavatel v průběhu pracovního poměru přistoupí.

Jinak pro nového zaměstnance

Ust. *§ 84 zákoníku práce* stanovená doba pro seznámení zaměstnance s rozvržením pracovní doby neplatí pro fyzickou osobu ucházející se o zaměstnání. Její seznámení s rozvržením pracovní doby se řídí zvláštním ust. *§ 31 zákoníku práce* upravujícím informační povinnost (budoucího) zaměstnavatele, podle kterého je zaměstnavatel povinen před uzavřením pracovní smlouvy fyzickou osobu seznámit (mimo jiné) s pracovními podmínkami, za nichž má práci konat, k nimž nepochybně patří též pracovní doba (její rozvržení), bez jejíž znalosti nelze učinit odpovědné rozhodnutí o podpisu pracovní smlouvy. Stalo-li se rozvržení týdenní pracovní doby součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, je s ním zaměstnanec následně ještě seznámen při nástupu do práce (dle ust. *§ 37 odst. 5 zákoníku práce*).

Jak je to s písemnou formou rozvržení pracovní doby v praxi

Způsob a formu seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou zákoník práce nestanoví. Mělo by se tak stát způsobem, který je s ohledem na konkrétní podmínky jeho fungování u zaměstnavatele obvyklý. **Ze zákonného požadavku, podle kterého je zaměstnavatel povinen vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby písemně, však nelze dovozovat, že seznámení nutně vyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě; už vůbec nejde o písemnost týkající se změny pracovního poměru, která by musela být zaměstnanci doručena do vlastních rukou.** Je-li proto rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, jež jsou (musí být) všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupné (ust. *§ 305 odst. 4 věty druhé zákoníku práce*), postačí, je-li zaměstnanec s nimi seznámen (ust. *§ 37 odst. 5* a ust. *§ 305 odst. 4 věty první zákoníku práce*), tj. je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů k rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změně) došlo (s ohledem na charakter podávané informace nebude seznámení zpravidla vyžadovat podrobnější vysvětlení). Obdobně může být postupováno též v případě, kdy je rozvrh týdenní pracovní doby učiněn ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, je-li současně zaměstnanci umožněno (například jeho zveřejněním v interní počítačové síti, vyvěšením na pracovišti apod.), aby se s tímto písemným pokynem seznámil.

Povinnost zaměstnavatele předat zaměstnanci písemně vypracovaný rozvrh týdenní pracovní



doby (jeho změnu) nelze dovozovat ani z (písemné) informativní povinnosti zaměstnavatele, kterou podle ust. *§ 37 odst. 1 až 4 zákoníku práce* má vůči zaměstnanci o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, jejíž součástí je též údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení [ust. *§ 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce*]. Účel povinnosti zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a o změně těchto údajů je jiný, než má jeho povinnost seznámit zaměstnance s vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby podle ust. *§ 84 zákoníku práce*. To ostatně vyplývá ze skutečnosti, že písemná informace uvedená v ust. *§ 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce* může být nahrazena odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis (ust. *§ 37 odst. 3 zákoníku práce*), s nimiž musel být zaměstnanec seznámen již při nástupu do práce (ust. *§ 37 odst. 5 zákoníku práce*), resp. při novém rozvržení pracovní doby – nebylo-li dohodnuto jinak – 2 týdny (v případě konta pracovní doby 1 týden) před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena (ust. *§ 84 zákoníku práce*); pro písemnou informaci o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a o změně těchto údajů je zaměstnavateli stanovena jiná lhůta, v délce jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, resp. od změny sdělovaných údajů (ust. *§ 37 odst. 1 věty první zákoníku práce*).

Mechanismus změny rozvržení pracovní doby

Povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance ve stanovené (dohodnuté) době před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, je stanovena na ochranu zaměstnance; v ust. *§ 84 zákoníku práce* se zde promítá základní zásada pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákoně ochraně postavení zaměstnance [ust. *§ 1 odst. 1 písm. a) zákoníku práce*]. Účelem je, aby (nové) rozvržení pracovní doby bylo jednoznačné a nezpochybnitelné a zaměstnanec měl dostatečný časový prostor přizpůsobit mu úpravu svých osobních a rodinných poměrů. Dokud nejsou splněny obě podmínky stanovené *§ 84 zákoníku práce* (zaměstnavatelem vypracovaný písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámení zaměstnance s jeho obsahem ve stanovené, resp. dohodnuté době), ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnance nedochází (nové rozvržení týdenní pracovní doby nenabývá účinnosti). Zaměstnanec proto není povinen pro zaměstnavatele v takto neúčinně rozvržené týdenní pracovní době práci vykonávat a zaměstnavatel není oprávněn to po zaměstnanci požadovat; nevykonáváním práce v neúčinně rozvržené týdenní pracovní době se potom zaměstnanec nemůže ani dopustit neomluveného zameškání práce. Uvedená skutečnost však nezpůsobuje suspenzi pracovního závazku vymezeného v ust. *§ 38 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce*, neboť zaměstnanec je nadále povinen podle pokynů zaměstnavatele osobně vykonávat sjednanou práci v dosavadní rozvržené týdenní pracovní době a zaměstnavatel má tomu odpovídající povinnost v ní zaměstnanci sjednanou práci přidělovat a platit mu za její výkon mzdu nebo plat.

Závěr

Lze shrnout, že seznámení zaměstnance s písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní

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

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

[IČO 65998642](#)

[Tel: 284 019 220](#)

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

www.obcanskeporadny.cz



doby a jeho změnou nutně nevyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě; je-li rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, popřípadě ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec možnost se seznámit, postačí, je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby došlo. **Dokud nejsou splněny obě podmínky stanovené ust. § 84 zákoníku práce** spočívající v zaměstnavatelem vypracovaném písemném rozvrhu týdenní pracovní doby a v seznámení zaměstnance s jeho obsahem v zákonem stanovené, popřípadě zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuté době, ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby nedochází (nové rozvržení týdenní pracovní doby nenabývá účinnosti) a zaměstnanec se nevykonáváním práce v takto neúčinně rozvržené týdenní pracovní době nemůže ani dopustit neomluveného zameškání práce, vyložil *Nejvyšší soud ČR* v rozsudku spis. zn. *21 Cdo 631/2019*, ze dne 21. 1. 2021.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/rozvrzeni-pracovni-doby-a-jeho-zmeny-provedene-zamestnavatelem-a-jejich-ucinky-nejen-pro-zamestnance-112986.html>

(náhled 24.5. 2021)

IV.

Články a názory

1) Darování ze společného jmění manželů sourozenci jednoho z manželů: osvobození od daně z příjmů fyzických osob

Příklad: Manželé darují polovinu rekreačního objektu, který mají ve společném jmění manželů, sourozenci manžela/manželky.

Problémová otázka: sourozenec jednoho z manželů (švagr/švagrová) **není** uveden v příslušném paragrafu zákona o daních z příjmů, který se týká osvobození od daně.

Bezúplatný příjem je tzv. ostatním příjmem dle ust. *§ 10 odst. 1 písm. n) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů* (dále jen „ZDP“). Tento příjem je od daně osvobozen v případě, kdy se jedná o příjem „od příbuzného v linii přímé a v linii vedlejší, pokud jde o sourozence, strýce, tetu, synovce nebo neteř, manžela, manžela dítěte, dítě manžela, rodiče manžela nebo manžela rodičů“ **§ 10**. V tomto taxativním výčtu však není uveden „manžel sourozence“ – tedy švagr nebo švagrová.

Nežřídká je z tohoto důvodu možné setkat se se zmatením ohledně zdanění takového příjmu jak na straně fyzických osob (obdarovaných), tak s určitou nejednotností v přístupu správce

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



daně, resp. jednotlivých finančních úřadů (územních pracovišť).

Jakým způsobem tedy postupovat v případě, kdy je „sourozenec“ obdarován manželi, kdy přirozeně pouze jeden z manželů je jeho/jejím sourozencem (bezúplatný příjem je od daně osvobozen), ale druhý z manželů (švagr/švagrová) již „nespadá“ do výše zmíněného výčtu v rámci zákona o daních z příjmů?

Situaci by bylo teoreticky možné vyložit vícero způsoby. Prvním způsobem je interpretace v tom duchu, že obdarovaný „sourozenec“ musí zdanit polovinu hodnoty daru který obdržel, a to z toho důvodu, že pouze „polovina“ je mu darována osobou taxativně vypočtenou v ustanovení *§ 10 odst. 3 písm. c) bod 1 ZDP*. Tak zmíněnou situaci vykládají i některá územní pracoviště.

Před přijetím tohoto stanoviska je však nutné uvážit právní povahu společného jmění manželů (dále také „SJM“). Dle ust. *§ 713 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník* (dále jen „OZ“) každému z manželů náleží práva a povinnosti spojené se společným jměním nebo jeho součástmi **společně a nerozdílně**. To znamená, že není možné určit která část předmětu daru náleží kterému z manželů – oba manželé jsou vlastníky celé věci. Z tohoto druhého pohledu je tedy možné situaci vyložit tak, že je takový příjem od daně osvobozen zcela.

Podobná koncepce by se uplatnila i v případě, že by darování ze společného jmění manželů nesměřovalo do výlučného jmění „sourozence“, ale do společného jmění tohoto sourozence a jeho manželky/manžela, byť je výklad i v tomto případě nejednotný. Jak již však bylo nastíněno výše, české daňové právo na manžele pohlíží úhlem jejich určité majetkové jednoty ²⁾, a tak se například příjmy plynoucí z nebo do společného jmění manželů zdaňují dle ust. *§ 10 odst. 2 ZDP* jen u jednoho z manželů.

Nadto je třeba upozornit i na informaci č. 88/2017, „darování FO ze SJM“ ze dne 13.9.2017 ³⁾, kterou ve věci vydalo Generální finanční ředitelství (dále jen „informace GFR“). V této informaci GFR uvádí, že „... *v případě darování nemovitě věci ze SJM od jednoho bratra se jedná u druhého o bezúplatný příjem od daně osvobozený dle § 10 odst. 3 písm. c) bod 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.*“

Závěr

Byť zmíněná problematika stále podléhá problémům nejednotného výkladu, je možné se v duchu informací přednesených výše a v souladu s informací GFR přiklonit k názoru, že **příjem v podobě daru ze společného jmění manželů sourozenci jednoho z manželů lze pova-**

žovat za příjem, který je od daně z příjmů osvobozen.

¹⁾ Ust. § 10 odst. 3 písm. c) bod 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

²⁾ PELC, Vladimír. § 10 [Ostatní příjmy]. In: PELC, Vladimír. Zákon o daních z příjmů. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 279.

³⁾ Informace Generálního finančního ředitelství týkající se „darování FO ze SJM“ (č. 88/2017) ze dne 13.9.2017.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/darovani-ze-spolecneho-jmeni-manzelu-sourozenci-jednoho-z-manzelu-osvobozeni-od-dane-z-prijmu-fyzickych-osob-112904.html>
(náhled 24.5. 2021)

2) Jak posuzovat dobrou víru u nabyvatele kradeného vozidla?

V praxi dochází poměrně často k situacím, kdy se nabyvatel po nákupu použitého vozidla dozví, že **koupené vozidlo bylo kradené**. Aby za takové situace bylo možné uvažovat o tom, že nabyvatel i přes tuto skutečnost nabyl vlastnické právo k vozidlu, musí být v dobré víře v oprávnění převodce na něj vlastnické právo převést. Polská judikatura ve vztahu k posouzení dobrověrnosti nabyvatele postavení v případě nákupu kradeného vozidla obsahuje mnohá východiska, která je možné následovat také v českém právním prostředí. Účelem tohoto článku je proto přiblížit některá z nich a doplnit je stávajícími aktuálními poznatky české judikatury.

Ze všeho nejdříve je potřeba uvést, že podle polského nejvyššího soudu je dobrá víra vyloučena již při lehké nedbalosti ¹⁾. Ohledně posouzení, zda nabyvatel jednal v dobré víře (dostal tak požadavku náležitě péče) je sice potřeba vždy zvážit individuální okolnosti konkrétního případu ²⁾. Je-li však předmětem zcizovací smlouvy použité vozidlo, lze vyjít z jiného judikatu polského nejvyššího soudu, v němž byly stanoveny instrukce co do posuzování dobrověrného postavení nabyvatele u těchto věcí. Kupující, který nabývá ojetý vůz, by měl v první řadě vynaložit náležitou péči, aby bylo zjištěno, zda vozidlo nepochází z protiprávní činnosti, a to obzvláště v případech, kdy převodcem není profesionální obchodník s automobily. Za tímto účelem by tedy měl:

- i. ověřit totožnost prodávajícího a skutečnosti svědčící o existenci/neexistenci jeho práva s vozem nakládat;
- ii. zkontrolovat veškerou dokumentaci od vozidla;
- iii. provést prohlídku automobilu – především zjištění čísla motoru a jeho typ ³⁾.

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

Významnou roli v tomto případě hraje především osvědčení o registraci vozidla, neboť figuruje-li v této dokumentaci jako vlastník osoba odlišná od převodce, k nabytí vlastnického práva zpravidla nedojde, ⁴⁾ neprokáže-li nabyvatel své vlastnické právo jiným způsobem (např. předložením uzavřené zcizovací smlouvy, umožnění nahlédnutí do dokladů o zaplacení vozidla apod.) ⁵⁾.

Existují-li při kontraktaci ohledně vozidla podezřelé okolnosti (např. nápadně nízká cena), musí být míra opatrnosti nabyvatele o to vyšší. Dostat těmto požadavkům náležitě péče často spočívá v dalších, mnohdy aktivních krocích ze strany nabyvatele spočívající v:

- i. zjištění právního titulu, z něhož převodce dovozuje své vlastnické právo;
- ii. nahlédnutí do dokumentace související s dovozem vozidla ze zahraničí (např. tzv. doklad o procení vozidla) ⁶⁾.

Pokud výsledky kontroly zcizovaného vozidla provedené laickým nabyvatelem nasvědčují, že vozidlo může pocházet z protiprávní činnosti (přepracované číslo motoru, deformace dveřních zámku, různé zámky na dveřích atd.), musí si nabyvatel (usilující o přiznání dobrověrného postavení) např. nechat zkontrolovat vozidlo v autorizovaném servisu či nahlédnout do seznamu kradených vozidel (v českém prostředí např. do informačního systému Pátrání po motorových vozidlech) ⁷⁾.

Stejně závěry polský soud dovodil v případě, pokud je převodce podnikatelem-profesionálem, který s ojetými automobily běžně obchoduje. V tomto případě se sice nabyvatel může odvolávat na to, že jednal pečlivě, protože spoléhal na odborné znalosti převodce, nicméně jej tento fakt nezabavuje povinnosti zachovat určitou míru opatrnosti a vynaložit – podle situace – výše uvedené kroky za účelem zjištění oprávnění převodce věc převést ⁸⁾.

Aktivní činnost za účelem zjištění převodcova oprávnění vůz převést však není bezbřehá, limity ji vytyčuje požadavek rozumné nákladovosti. Jelikož je jedním z hodnotových východisek odůvodňujících možnost nabývání od neoprávněného ochrana plynulosti obchodního styku, nesmí být po nabyvateli vyžadován takový rozsah prezkumné činnosti, který je z hlediska hodnoty vynaložených nákladů neracionální ⁹⁾.

Jde-li o zakoupené automobily v autobazaru, judikoval NS, že kupující, který po zjištění nesouladu mezi datem výroby zakoupeného automobilu uvedeném v kupní smlouvě a technickém průkazu a datem výroby zjištěném specializovanou společností zabývající se prověřením původu a stavu vozidla neučiní potřebné další kroky k ověření skutečnosti, zda automobil nepochází z trestné činnosti, nemůže být vnímán jako dobrověrný nabyvatel ¹⁰⁾.

V tomto rozhodnutí NS dále vyloučil dobrou víru nabyvatele (leasingové společnosti, která nakupovala z autobazaru ojeté automobily), neboť tento si s ohledem na předmět, rozsah a dlouhodobost své činnosti musel být vědom, že v určitém zlomku případů mu budou ze strany

autobazaru nabízeny ke koupi automobily pocházející z trestné činnosti. Přičemž NS nepovažuje za dostatečné, ověřuje-li nabyvatel v informačním systému, zda převáděné vozidlo není vedeno jako kradené, ale již sám nepodrobuje automobily fyzické prohlídce svých pracovníků. Takový nabyvatel se proto nemůže nacházet v dobré víře ¹¹⁾.

¹⁾ Rozhodnutí Sądu Najwyższego ze dne 12. prosince 1997, sp. zn. II CKN 509/97.

²⁾ RUDNICKI, Stanisław; RUDNICKI, Grzegorz. Komentarz do kodeksu cywilnego..., s. 193–194.

³⁾ Rozhodnutí Sądu Najwyższego ze dne 30. března 1992, sp. zn. III CZP 18/92.

⁴⁾ Rozhodnutí Sądu Najwyższego ze dne 11. března 1985, sp. zn. III CRN 208/84.

⁵⁾ Rozhodnutí OGH ze dne 17. října 1995, sp. zn. 1 Ob 614/95.

⁶⁾ Rozhodnutí Sądu Najwyższego ze dne 30. března 1992, sp. zn. III CZP 18/92.

⁷⁾ Tamtéž.

⁸⁾ Zvláště v případech, kdy zde existují určité podezřelé skutečnosti (např. deformace dveřních zámků), nepostačí, bude-li nabyvatel tvrdit, že dostal požadavkům náležité opatrnosti, neboť spoléhal v odborné znalosti převodce, nýbrž bude potřeba, aby učinil další kroky k zjištění převodcova oprávnění automobil převést.

⁹⁾ DOBROVOLNÁ, Eva. In SPÁČIL, Jiří et al. Občanský zákoník III..., s. 379.

¹⁰⁾ Rozhodnutí NS ze dne 18. ledna 2012, sp. zn. 28 Cdo 2788/2011.

¹¹⁾ Tamtéž.

Celý text článku lze nalézt na
<https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-posuzovat-dobrou-viru-u-nabyvatele-kradeneho-vozidla-112967.html>
(24.5. 2021)

V.

Nové právní předpisy

Ve sledovaném období od 24.4. 2021 do 31.5. 2021 bylo vydáno celkem 40 předpisů a obdobných závazných aktů českého právního pořádku, z toho 2 sdělení ministerstev a jiných oprávněných orgánů, 0 sdělení úřadů, 0 sdělení Státní volební komise, 0 sdělení Národní rozpočtové rady, 11 nařízení vlády, 0 usnesení vlády, 18 vyhlášek, 7 zákonů, 0 úplných znění zákonů, 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 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. 192/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů - smyslem novely občanského zákoníku (a občanského soudního řádu) je řešení vzniku, trvání a zániku dětských dluhů tak, aby děti nevstupovaly do života s dluhy. Posiluje se ochrana dětí v právních vztazích a role jejich zákonných zástupců. K hlavním změnám zákona patří, že vymáhání peněžitého dluhu dítěte bude možné jen do výše jmění nezletilého ke dni, kdy nabyl plnou svéprávnost, zavádí se ručení zákonného zástupce za dluhy, které přesahují jmění nezletilého, v případě, kdy dluhy vzniknou na základě právního jednání, k němuž dal zákonný zástupce souhlas nebo které učinil za dítě, omezení možnosti vymáhání peněžitých dluhů nezletilého zahrnuje i dluhy z nájmu bytu, které na dítě přešly po smrti nájemce, s nímž žilo ve společné domácnosti, škodu, kterou způsobí dítě mladší 13 let, bude hradit ten, kdo nad dítětem zanedbal náležitý dohled; výjimkou jsou případy, kdy dítě škodu způsobí skutkem majícím povahu úmyslného trestného činu nebo pokud to dovolí jeho majetkové poměry a další.

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 1. června 2021

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