

Informační zpráva za měsíc červen 2021

Obsah zprávy

I. Judikatura

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky č. j. 20 Cdo 1846/2020-596 ze dne 24.2.2021
Společné jmění manželů [str. 2]

II. K judikatuře

Podrobnější informace k materiálům z části I. této zprávy [str. 2 až 5]

III. K některým vybraným otázkám

1) K otázce uložení trestu zákazu činnosti spočívajícího v zákazu řízení motorových vozidel
v zahraničí [str. 5 až 7]

2) K otázce, zda je ochrana opomenutého manžela při nakládání s majetkem v SJM dostatečná
..... [str. 7 až 12]

IV. Články a názory

1) Když zaměstnavatel zapomene vydat zápočtový list [str. 12 až 19]

2) Neplatnost výpovědi pro nadbytečnost u pedagogických pracovníků [str. 19 až 23]

V. Nové právní předpisy

Červen 2021 (od částky 91 do 101 23. 6.) [str.23]



I.

Judikatura

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky č. j. 20 Cdo 1846/2020-596 ze dne 24.2.2021
Společné jmění manželů

II.

K judikatuře

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky č. j. 20 Cdo 1846/2020-596 ze dne 24.2.2021
Společné jmění manželů

Nejvyšší soud České republiky rozhodoval v exekuční věci oprávněné proti povinnému za účasti bývalé manželky povinného.

Obvodní částečně zastavil exekuci a to co do jejího provedení postižením účtů bývalé manželky povinného

Vyšel ze zjištění, že je vymáhán výlučný dluh povinného písemně uznaný co do důvodu a výše. Povinný poté uzavřel se svou snoubenkou smlouvu o manželském majetkovém režimu (srov. [§ 716 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník](#), dále jen „o. z.“), zveřejněnou v seznamu listin o manželském majetkovém režimu, v níž se dohodli na režimu oddělených jmění. Jejich pak uzavřené manželství trvalo necelé dva roky.

Podle nalézacího soudu manželka povinného dostatečně prokázala, že prostředky na obou jejích účtech byly v jejím výlučném vlastnictví (kupní cena za prodej jejího bytu, poukázaná z advokátní úschovy na její běžný účet a následně zčásti převedená na spořicí účet, finanční dary zasílané na běžný účet tetou, tchýní a sestrou povinného, určené výhradně pro ni a dítě, které měla s povinným). Na běžný účet přicházely i příjmy z její podnikatelské činnosti, rodičovský příspěvek apod., jde však o prostředky předmanželskou smlouvou vyloučené ze společného jmění manželů.

Soud rovněž uzavřel, že vymáhání předmětného dluhu na manželce povinného je za daných okolností v rozporu s dobrými mravy, s institutem manželství i se zásadou pacta sunt servanda (pozn. autora zprávy: uzavřené smlouvy[dohody] je třeba dodržovat). Jmenovaná se na vzniku vymáhaného dluhu nijak nepodílela a je nemorální, aby pouhým uzavřením manželství byla podrobena exekuci „za povinného“, který se dle skutkových zjištění opakovaně dopouštěl podvodů a svou rodinu zanedbával, přičemž manželka povinného za něj dokonce již některé z dluhů hradila. Soud odkázal na premisy vyjádřené v nálezu [Ústavního soudu](#) ze dne 24. 4. 2019, [sp. zn. I. ÚS 1587/17](#) (nelze dovodit žádný racionální argument, proč by založení man-

želství mělo vést k možnosti třetí osoby vést exekuci na majetek manžela nabytý před uzavřením manželství.

Odvolací soud k odvolání rozhodnutí soudu prvního stupně ve výroku o částečném zastavení exekuce potvrdil.

Uvedl m. j., že obvodní soud své závěry opřel o nálezn Ústavního soudu, který je přelomový a pro posouzení věci přiléhavý, neboť řeší skutkově téměř totožnou věc. Současně zdůraznil, že třetí osoba (oprávněná) v okamžiku uzavření předmanželské smlouvy neměla vůči manželce povinného žádné hmotné subjektivní právo, proto nemohlo být uzavřením smlouvy toto právo dotčeno. Smlouva se svým obsahem nemohla dotknout oprávněné a „nemá vůči ní právní účinky“. Posílení práva věřitele na úkor manžela dlužníka nelze z ustanovení občanského zákoníku či z důvodové zprávy nijak dovodit. Podle odvolacího soudu bývalá manželka povinného prokázala, že exekuce je vedena na její oddělený majetek, a že na obou účtech jsou pouze její výlučné prostředky, nikoli prostředky v SJM.

Proti usnesení Městského soudu v Praze podala oprávněná dovolání Vytýká odvolacímu soudu nesprávnost posouzení ve vztahu k řešení tří otázek:

- a) Odvolací soud nesprávně posoudil povahu prostředků na účtech manželky povinného, jež označil za její výlučné prostředky. Jednalo se o prostředky, které by (nebýt předmanželské smlouvy) „spadaly“ do SJM.
- b) Došlo ke zneužití institutu předmanželské smlouvy, kdy nedlužný manžel, v jehož prospěch má být aplikována zásada dobrých mravů, sám jedná v rozporu s dobrými mravy. Dovolatelka je přesvědčena, že pokud se „vedlejší účastnice“ chtěla vyhnout poškození svých výlučných prostředků, mohla své prostředky oddělit a nedopustit jejich mísení.
- c) Usnesení odvolacího soudu je (s odkazem na judikaturu Ústavního soudu) nepřezkoumatelné pro nedostatečné odůvodnění.

K dovolání oprávněné se vyjádřila bývalá manželka povinného. Podle ní oprávněná v projednávané věci prosazuje, že k předmanželské smlouvě se nepřihlíží, ačkoli je takový výklad s ohledem na nálezn Ústavního soudu rozporný s ústavou zaručenými právy.

Nejvyšší soud konstatoval, že dovolání je přípustné, protože dovolací soud se dosud nezabýval **otázkou možnosti uspokojení věřitele postihem účtu manželky povinného v situaci, kdy je vymáhán dluh povinného vzniklý za účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, avšak před uzavřením manželství, přičemž povinný a bývalá manželka povinného si před uzavřením manželství sjednali předmanželskou smlouvou režim oddělených jmění (ta byla vložena do Seznamu listin o manželském majetkovém režimu až po uzavření manželství).**

K otázce zneužití dobrých mravů bývalou manželkou povinného nutno uvést, že soudy neshledaly, že by manželka povinného jednala nepoctivě, jak se snaží prosadit oprávněná. Na

základě provedeného dokazování soudy naopak uzavřely, že vymáhání předmětné částky postižením účtu bývalé manželky povinného by bylo nemravné. Manželka povinného by byla podrobena exekuci za dluh povinného, který jak patrně z výslechu svědků jednal neeticky, dopouštěl se trestné činnosti a nezabezpečoval ani svou rodinu (svého nezletilého syna). Rovněž bylo zjištěno, že manželka povinného dokonce některé dluhy za povinného hradila.

Exekutor zjistí, zda je v Seznamu listin o manželském majetkovém režimu vedeném podle notářského řádu evidována smlouva o manželském majetkovém režimu nebo rozhodnutí soudu o zrušení společného jmění manželů, jeho obnovení nebo zúžení jeho stávajícího rozsahu, anebo dohoda nebo rozhodnutí soudu o změně smlouveného režimu nebo režimu založeného rozhodnutím soudu. Je povinen vycházet z obsahu listiny, jde-li o vydobytí dluhu ze závazku vzniklého po jejím zápisu do Seznamu listin o manželském majetkovém režimu nebo jde-li o vydobytí dluhu ze závazku vzniklého před jejím zápisem do Seznamu listin o manželském majetkovém režimu a vyslovil-li s tím souhlas oprávněný. Nelze-li zjistit z exekučního titulu nebo z listiny podle odstavce 1, že závazek vznikl po zápisu listiny do Seznamu listin o manželském majetkovém režimu, má se za to, že závazek vznikl před zápisem listiny do Seznamu listin o manželském majetkovém režimu.

Právní úprava SJM umožňuje snoubencům a manželům ujednat si manželský majetkový režim odlišný od zákonného režimu. Smlouvený režim může spočívat mimo jiné v režimu oddělených jmění (§ 716 odst. 1, § 717 odst. 1 o. z.). Je-li ujednán režim oddělených jmění, nedochází v případě, že snoubenci uzavřou manželství, ke vzniku SJM. Platí přitom, že smlouva snoubenců o manželském majetkovém režimu nabývá účinnosti uzavřením manželství (§ 702 odst. 1 věta první o. z.). Smyslem uzavírání smlouvy o manželském majetkovém režimu snoubenci je upravit si majetkové poměry budoucích manželů tak, aby bylo zřejmé, jakým způsobem budou budoucí manželé hospodařit, jak budou spravovat svůj majetek, zda budou nabývat věci do SJM, jakým způsobem budou hradit případné dluhy, jak bude naloženo s příjmy apod., tedy tak, aby uzavřením manželství nebylo jejich majetkové postavení ohroženo. I pro smlouvy o manželském majetkovém režimu uzavírané snoubenci přitom platí, že smlouva se nesmí svým obsahem nebo účelem dotknout práv třetí osoby, ledaže by se smlouvou souhlasila; tato smlouva uzavřená bez souhlasu třetí osoby nemá vůči ní právní účinky.

Nejvyšší soud se při aplikaci a interpretaci soukromoprávních ustanovení v projednávané věci přiklání k premise, podle níž ochrana třetích osob před jednáním manželů zamýšlejícím krácení práv věřitelů je nepochybně legitimní, není však žádný racionální argument pro to, aby založení manželství mělo vést k možnosti vést exekuci i na majetek manžela nabytý před manželstvím.

V projednávané věci je vymáhán dluh, který vznikl povinnému před uzavřením manželství jako jeho výlučný dluh, a povinný před uzavřením manželství (po vzniku vymáhaného dluhu) smlouvou, řádně zveřejněnou v Seznamu listin o manželském majetkovém režimu, sjednal se svou snoubenkou režim oddělených jmění, pročez mezi ním a jeho budoucí manželkou SJM



nevzniklo. Za těchto okolností tedy ani nemohly být na žádném z účtů manželky povinného uloženy žádné peněžní prostředky náležející do SJM a nebylo ani třeba vyvracet domněnku v tomto směru. Jelikož nebyly dány podmínky, za nichž lze vést exekuci příkázáním pohledávky z účtu manžela povinného, bylo na místě zastavit exekuci co do jejího provedení postižením účtů bývalé manželky povinného (*srov. § 262b odst. 2 o. s. ř.*).

Právní věta: *Účelem manželství nemůže být placení dluhů druhého manžela, vzniklých před uzavřením manželství; opak by byl v extrémním rozporu s principy spravedlnosti, neboť by vedl k nepřijatelnému posílení práva věřitele na úkor manžela dlužníka. Vůle „nebýt po uzavření manželství negativně dotčen již existujícími dluhy svého nového manžela“ je legitimní a legální. Ústavní hodnotou, jež by měla být při výkladu § 719 odst. 2 a § 732 o. z. chráněna, je právo na soudní ochranu a právo manžela i po uzavření manželství vlastnit majetek. Neměl-li věřitel v okamžiku uzavření předmanželské smlouvy povinného vůči jeho snoubence žádné hmotné subjektivní právo, je třeba logickým výkladem dospět k závěru, že uzavřením předmanželské smlouvy nemohlo být žádné právo oprávněného vůči bývalé manželce povinného negativně dotčeno.*

Celý text judikátu lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/spolecne-jmeni-manzelu-113113.html>
(náhled 22.6. 2021)

III.

K některým vybraným otázkám

1) K otázce uložení trestu zákazu činnosti spočívajícího v zákazu řízení motorových vozidel v zahraničí

Trest zákazu činnosti spočívající v zákazu řízení motorových vozidel je jedním z možných trestů, které mohou české správní orgány, případně i soudy, uložit řidiči motorového vozidla za přestupek nebo trestný čin spáchaný na území České republiky. V praxi se však můžeme setkat také se situací, kdy držitel řidičského oprávnění vydaného v České republice **spáchá přestupek či trestný čin v zahraničí. V takovém případě mu může být uložen obdobný trest v rámci správního či trestního řízení vedeného před příslušnými orgány v zahraničí.**

Zákaz činnosti spočívající v zákazu řízení motorových vozidel je trest, který může být dle českého právního řádu uložen řidiči motorového vozidla příslušným správním úřadem za spáchání přestupku ¹⁾ resp. také příslušným soudem za spáchání trestného činu ²⁾. V případě, že se řidič motorového vozidla dopustil daného protiprávního jednání na území České republiky a je mu takovýto trest ze strany příslušného orgánu uložen, obecně platí, že v době zákazu nesmí řídit motorová vozidla, jinak mu může hrozit uložení dalšího trestu. V praxi se však

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

můžeme setkat také se situací, kdy držitel řidičského oprávnění vydaného v České republice spáchá daný přestupek či trestný čin v zahraničí, s čím budou spojeny zásadně odlišné právní důsledky.

Zákaz řízení motorových vozidel v zahraničí

Ve chvíli, kdy řidič motorového vozidla překročí hranice České republiky, je povinen řídit se pravidly silničního provozu, které jsou platné na území **daného státu**. To ovšem také znamená, že v případě porušení těchto předpisů bude tomuto řidiči uložen některý z trestů **dle vnitrostátních právních předpisů daného státu**. Uvedené přitom vyplývá ze zásady teritoriality, dle které se přestupky a trestné činy spáchané na území konkrétního státu budou zpravidla posuzovat dle vnitrostátních právních předpisů a v řízeních vedených před příslušnými orgány daného státu ³⁾.

Zákaz činnosti spočívající v zákazu řízení motorových vozidel je přitom druh trestu, se kterým se můžeme setkat ve většině zahraničních právních řádů, i když výše tohoto trestu může být s ohledem na rozdílnost právních úprav odlišná ⁴⁾. Přestupky a trestné činy, za které pak může být tento trest v zahraničí uložen, jsou pak více méně totožné s těmi v České republice (tj. např. za řízení pod vlivem alkoholu nebo omamných a psychotropních látek, vysoké překročení maximální povolené rychlosti, neposkytnutí první pomoci apod.).

Zásada teritoriality

V případě spáchání přestupku či trestného činu v souvislosti se silničním provozem v zahraničí bude tedy s daným pachatelem zahájeno správní nebo trestní řízení před příslušnými **zahraničními orgány, které mu uloží trest v souladu s jejich vnitrostátními právními předpisy**, přičemž jedním z trestů, který lze uložit bude nepochybně také zákaz činnosti spočívající v zákazu řízení motorových vozidel. Kde všude však bude tento zákaz platit? Odpověď na tuto otázku poskytuje opět zásada teritoriality.

Kromě již výše zmíněného ze zásady teritoriality totižto dále vyplývá, že žádný stát **nemůže rozšířit působnost** svých vnitrostátních právních předpisů mimo území, nad nímž vykonává svou svrchovanou moc. Uvedené znamená, že zahraniční orgány mohou uplatňovat veškeré své vnitrostátní předpisy týkající se omezení nebo případně i zrušení řidičského oprávnění **jen v rámci svého území** (tj. německé orgány jen v rámci území Německa, slovenské orgány jen v rámci Slovenska apod.).

S uvedeným dále souvisí i skutečnost, že samotné řidičské oprávnění je veřejnou listinou vydanou orgány České republiky. V případě, že zahraniční orgány odeberou pachateli přestupku či trestného činu jeho řidičské oprávnění, nemají pravomoc toto dále zadržovat po celou dobu

výkonu uloženého trestu zákazu činnosti, a standardně toto řidičské oprávnění **bud' to vrátí danému řidiči nebo ho zašlou příslušným tuzemským úřadům**, u kterých pak daný řidič může požádat o jeho vrácení a následně pokračovat v řízení motorových vozidel na území České republiky (případně i v jiných státech, s výjimkou státu, ve kterém mu byl zákaz řízení motorových vozidel uložen). Příslušné české orgány pak mohou s daným řidičem případně zahájit řízení o odebrání řidičského oprávnění.

Závěr

Jak vyplývá z výše uvedeného, **v případě udělení zákazu činnosti spočívajícímu v zákazu řízení motorových vozidel ze strany zahraničních orgánů, bude s ohledem na zásadu teritoriality tento zákaz platit vždy pouze na území daného státu.** Zahraniční orgány rovněž nejsou oprávněny zadržovat předmětné řidičské oprávnění po celou dobu trvání trestu, kdy toto jsou povinni vrátit danému řidiči, resp. zaslat příslušným tuzemským úřadům. O odebrání řidičského oprávnění vydaného v České republice pak budou příslušné rozhodovat vždy pouze české orgány, které předmětné řidičské oprávnění vydali.

Zdroje:

- 1) § 47 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů;
- 2) § 73 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů;
- 3) zásada teritoriality vyplývá mimo jiné také z § 4 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a také z § 3 odst. 1 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů;
- 4) například dle § 61 odst. 5 slovenského trestního zákona je možné pachateli uložit trest zákazu činnosti za určitých podmínek i na doživotí

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/ulozeni-trestu-zakazu-cinnosti-spocivajiciho-v-zakazu-rizeni-motorovych-vozidel-v-zahranici-113107.html>

(náhled 20.6. 2021)

2) K otázce, zda je ochrana opomenutého manžela při nakládání s majetkem v SJM dostatečná



Zákonná úprava jednání manželů v záležitostech týkajících se společného jmění se nachází v [§ 714 občanského zákoníku](#).

V případě záležitostí, které nelze považovat za běžné, jednají manželé společně, nebo jeden manžel se souhlasem druhého. Pokud takový souhlas dán není, může se opomenutý manžel dovolat neplatnosti takového právního jednání – vznést námitku relativní neplatnosti. Právě na nikoli běžné záležitosti společného jmění a jednání jednoho manžela bez souhlasu druhého manžela se zaměřuje tento článek.

Smysl zákonné úpravy je zjevný – **zabránit zásadním majetkovým přesunům z/do společného jmění bez souhlasu obou manželů**. Je také zjevné, že tato zákonná úprava má (a zřejmě i musí mít) své limity – např. situace, kdy má ochrana třetích osob přednost před ochranou druhého manžela, protože oba současně efektivně chránit prostě nelze – třeba při nabývání vlastnictví při zohlednění pravidel vyplývajících z materiální publicity veřejných seznamů.

Je ale výše popsaná právní ochrana opomenutého manžela (i s vědomím těchto limitů) dostatečná? Její nedostatečnost a související nezbytnost hledat i jiné právní nástroje pro ochranu opomenutého manžela lze ukázat na třech níže uvedených případech.

Prvním případem jsou **faktické úkony jednoho manžela**. Chybí tedy právní jednání, jehož neplatnost by bylo možné po jeho zjištění opomenutým manželem namítat. Z podstaty věci se tak ustanovení [§ 714 občanského zákoníku](#) uplatnit nemůže. Existují situace, kdy opomenutého manžela ale je třeba chránit. Praxe si už poradila např. s výběrem hotovosti jedním z manželů ze společného bankovního účtu, která následně zmizela – resp. ji manžel pozbyl při bližší nezjištěných okolností [1](#).

Řešením je disparita (pozn. autora zprávy: nerovnost) podílů při vypořádání společného jmění a to k tíži toho manžela, který s peněžními prostředky takto nakládal. Pokud by bylo následné nakládání s prostředky zjištěno opomenutým manželem a toto nakládání by představovalo právní jednání (např. jejich darování třetí osobě), namítat jeho neplatnost pro absenci souhlasu opomenutého manžela již samozřejmě možné (a zřejmě i nutné) je. S takovými jednáními jednoho z manželů si tedy již praxe poradila.

Druhým případem je **nakládání manžela s podílem ve společnosti s ručením omezeným, který je součástí společného jmění**. Je jasné, že manžel nemůže takový podíl bez souhlasu druhého manžela převádět na třetí osoby, jelikož se zpravidla nebude jednat o běžnou záležitost (resp. riskuje námitku relativní neplatnosti). Až do nedávna ale nebylo jasné, jak je třeba posoudit případy, kdy k převodu podílu fakticky dojde, ale cestou výkonu práv manžela jako společníka takové společnosti.

Jedná se o následující situaci. Jediný společník společnosti s ručením omezeným rozhodl v působnosti valné hromady tak, že se zvyšuje základní kapitál společnosti (a to o jeho devíti-

[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

násobek) a vzdal se práva na přednostní převzetí závazku k novému vkladu. Současně udělil souhlas k tomu, aby závazek k novému vkladu převzali jeho synové. Výsledná situace proto vypadala tak, že namísto 100% společníkem ve společnosti byl manžel společníkem jen s podílem o výši 10%, podíl o velikosti celkem 90% na společnosti pak přináležel jeho synům. Jelikož je v zásadě pravidlem, že výše základního kapitálu společnosti nemá žádný ekonomický vztah s hodnotou podílu ve společnosti, za velice nízkou částku získali synové nepochybně hodnotné podíly ve společnosti (o které přišlo společné jmění). Fakticky nelze označit situaci jinak než převod podílu darováním. Opomenutá manželka namítala neplatnost uvedených právních jednání manžela v působnosti valné hromady.

Nejvyšší soud o takové situaci v nedávném rozsudku ²⁾ rozhodl tak, že nelze namítat neplatnost uvedeného právního jednání manžela, jelikož je důsledkem osobního výkonu práv společníka vůči společnosti a nikoli dispozicí s podílem ve společném jmění a souhlas druhého manžela se tak nevyžaduje. Neplatnosti takového jednání se lze domáhat pouze cestou žaloby o neplatnosti usnesení valné hromady společnosti, ke které nepochybně opomenutý manžel není aktivně legitimován, a soud si není ani oprávněn udělat úsudek o platnosti/neplatnosti takového usnesení sám jako o předběžné otázce v rámci řízení o vypořádání společného jmění.

V tomto případě se tedy chrání společnost (případně její nový společník) namísto opomenutého manžela. Formálně právně jistě není možné Nejvyššímu soudu nic vytknout. Pouze výsledek příliš ke spravedlnosti nesměruje. Druhý manžel zkrátka nemůže dělat nic. Podíl (jeho podstatná část) již není součástí společného jmění. Je takový výsledek správný? Zejména v případě jednočlenných společností? Jelikož obchodní rejstřík není veřejným seznamem ve smyslu zákona ³⁾ je asi namístě, aby faktický nabyvatel podílu zkoumal majetkové poměry jediného společníka, a nesl následky své pasivity stejně jako v případě běžného převodu.

Nejvyšší soud si byl jistě tohoto nežádoucího výsledku vědom, a proto připojil do uvedeného rozsudku „návod“ pro opomenutého manžela a nalézací soudy ve formě zahrnutí tohoto prokázaného jednání manžela majícího za svůj výsledek snížení masy společného jmění při stanovení vypořádacích podílů v rámci jejich disparity.

Tento korektiv (který je zcela formálně právně správný) pak nastolený problém spravedlnosti řeší. Nicméně Nejvyšší soud dle mého názoru (pozn.: autora článku) opomíná, že toto obecné pravidlo se bude pro všechny případy aplikovat obtížně. Jistě ob stojí v řešeném případě, kdy je závadný zásah manžela do masy společného jmění manželů zřejmý – vstup nového společníka do společnosti nemá evidentně žádný ekonomický důvod pro společnost (většinou převody na těsně zletilé děti nebo naopak rodiče důchodového věku). Jak ale řešit situace, kdy takový ekonomický důvod bude existovat? Zdůrazňuji, že tento ekonomický důvod může být nejen fiktivní (např. se bude jednat o markantní navýšení základního kapitálu, které bude ale ve skutečnosti financovat právě manžel a prostřednictvím dalšího jednání společnosti se k

k němu nebo novému společníkovi prostředky vrátí, což lze zajistit i cestami legálními a obtížně napadnutelnými), ale může být též skutečný – nový společník může mít skutečnou vůli podíl nabýt pro sebe a účastnit se na podnikání společnosti. Lze v takovém případě uvažovat o disparitě?

Je velice nepravděpodobné, že by nalézací soudy měly v již tak složitých sporech o vypořádání společného jmění kapacitu na zadávání složitých znaleckých posudků, na jejichž základě by dospívaly k závěrům, zda došlo k „poškození“ společného jmění manželů, nebo jestli se jednalo o jednání vhodné, společné jmění zachraňující či dokonce rozvíjející (např. získání vlastního kapitálu a rozvoj podnikání bez nutnosti úvěrového financování, přičemž tento rozvoj může mít nepochybně pozitivní vliv i na hodnotu zůstávajícího podílu). Navíc v mnoha případech (zejména skutečně ekonomicky zdůvodnitelných) se bude v podstatném rozsahu jednat o rozhodování o dalším podnikatelském směřování společnosti. Zjištění konkrétních pohnutek a provázaných jednání společnosti i vůči společnosti bude nadto vyžadovat dosti rozsáhlé dokazování a také součinnost společnosti – kterou má ve faktické moci právě manžel, jehož protiprávní zásah do masy společného jmění je druhým manželem namítán.

Zdá se pak nevhodné a nepřiměřené, že v takových případech nezbude opomenutému manželovi nic – ani námitka neplatnosti, ani žádný důvod pro zohlednění při stanovování výše vypořádacího podílu. Veškeré plnění „za podíl ve společném jmění“ pak nabývá společnost, která s ním také dále nakládá (způsobem jakkoli mimo kontrolu opomenutého manžela). A společné jmění je o fakticky převedený podíl menší.

Najít řešení, které ob stojí jak formálně právně tak z pohledu spravedlnosti, je jistě obtížné. Zvláště za stávajícího znění právních předpisů. Možná by stačilo, pokud by bylo možné namítat neplatnost právního jednání manžela spočívajícího ve vzdání se práva na přednostní převzetí závazku k novému vkladu a vyjmout ho tak z jednání výlučně vůči společnosti a rozhodnutí jediného společníka v působnosti valné hromady. Nebylo by to poprvé, kdy by Nejvyšší soud (zcela správně) až dotvářel text zákona s ohledem na jeho smysl a účel a nedržel se pouhého textu zákona. V každém případě by byla vhodná právní úprava která by opomenutému manželovi pomáhala i v tomto případě. I za cenu, že by se jednalo o pomoc opomenutému manželovi nepřímou či procesní jako evidentně slabší straně s jasným deficitem informací, např. rozložením důkazního břemene (což by vzhledem ke světu korporací nebylo nijak neobvyklé řešení) nebo i případnou fikcí (jako je použita např. v případě tzv. sankčního výživného), dokonce i pokud by se mělo jednat jen o účinky mezi manželi v rámci jejich sporu o vypořádání společného jmění.

S takovými jednáními manželů při nakládání s podílem ve společnosti s ručením omezeným, který je součástí společného jmění, se tak zatím praxe zatím pouze pokouší poradit, jakkoli je evidentně na dobré cestě.

Třetím případem je **nabytí věci v rámci insolvenčního řízení**, a to prodejem mimo dražbu v

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

rámci zpeněžování majetkové podstaty ve smyslu [§ 289 insolvenčního zákona](#). Platnost smlouvy, již došlo k zpeněžení prodejem mimo dražbu, lze napadnout dle tohoto ustanovení jen žalobou podanou u insolvenčního soudu nejpozději do 3 měsíců ode dne zveřejnění smlouvy v insolvenčním rejstříku.

Problematické je pro opomenutého manžela jednání manžela, kterým manžel za peněžní prostředky ve společném jmění pořídí tímto způsobem nemovitou věc, navíc pokud se vzhledem k insolvenčnímu správci staví jako osoba nabývající ji do výlučného vlastnictví. O koupi opomenutý manžel neví, zjistí ji třeba až za několik měsíců.

Je vysoce pravděpodobné, že by obstál právní názor, že úprava insolvenčního práva je speciální vůči obecné úpravě občanskoprávní, případně by bylo možné dospět k úvaze o limitaci občanskoprávní úpravy podobně jako v případě veřejných seznamů a ochraně třetích osob. V souladu s odbornou literaturou [4\)](#) pak tato námitka opomenutému manželovi nepřínáleží, chybí mu aktivní legitimace, což by se zřejmě uplatnilo i v případě absence dobré víry nabyvatele, se kterou uvedené ustanovení také počítá a lhůtu pro podání žaloby pak neomezuje.

Opomenutý manžel tak **zřejmě nemá žádný právní nástroj, jak zabránit nabytí nemovité věci do společného jmění**. Nemovitá věc se tak stane součástí společného jmění a stane se nepochybně i předmětem jeho vypořádání [5\)](#). Z nejrůznějších důvodů ale nabytí nemovité věci nemusí být pro opomenutého manžela vůbec žádoucí (např. pokud obratem jednající manžel zatíží tuto nemovitou věc zástavním právem pro zajištění i bezpochyby svého výlučného závazku třeba z úvěru, přičemž takové zajištění nepochybně s ohledem na stav zápisu v katastru nemovitostí ob stojí i případnou námitku opomenutého manžela právě s odkazem na materiální publicitu veřejných seznamů) a fakticky je hodnota takové nemovité věci ve společném jmění nulová.

Je pravdou, že vzhledem k převažujícímu vnímání tzv. teorie transformace [6\)](#) by plnění získané ze závazkového vztahu (nemovitá věc), jehož rozsah přesahuje míru přiměřenou majetkovým poměrům manželů převzatý bez souhlasu druhého manžela, bylo součástí společného jmění, dluh ze závazkového vztahu (povinnost k úhradě kupní ceny) by však byl výlučným dluhem manžela. K výlučnému dluhu manžela (resp. k jeho úhradě ze společných prostředků) by ale soud opět přihlížel při vypořádání společného jmění v rámci disparity (stěží by byl obhajitelný závěr, že protiprávně jednající manžel musí nahradit do společného jmění prostředky, které užil na úhradu výlučného dluhu, a ještě by došlo k vypořádání nemovité věci; k takovému vypořádání by snad opravdu mohlo dojít jen v případě absence hodnoty nabyté nemovité věci, ať již pro její právní vady (zatížení) nebo faktické (bezcennost). Nemovitá věc by tak byla opět vypořádávána, způsob, jakým by byly řešeny spravedlivě následky jejího pořízení jedním manželem bez souhlasu druhého manžela, zůstávají nejasné.

Takové jednání jednoho manžela dle mého názoru (pozn.: autora článku) na uchopení praxí (a

zajištění ochrany opomenutým manželům) ještě čeká.

Lze samozřejmě namítnout, že případné negativní následky jednání manžela v jednotlivých složitých případech má nést právě opomenutý manžel, protože jen jemu na vůli bylo uzavření sňatku a volba životního partnera, jemu na vůli byla úprava majetkového práva manželů. Nicméně pokud zákonodárce zvolí ochranu opomenutého manžela, měl by ji zajistit perfektně, a pokud selhává, měly by to být soudy, kdo tuto ochranu poskytnou. Tím spíše v české realitě, kdy jakékoli úpravy majetkového režimu manželů jsou „pro pokročilé“ a kdy (pověšinou) manželky spoléhají na to, že „společnost je přece ve společném jmění“ a „peníze jsou na společném účtu“.

¹⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.8.2014 sp. zn. 22 Cdo 1160/2013

²⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2020 sp. zn. 22 Cdo 206/2020

³⁾ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 3. 2020 sp. zn. 27 Cdo 2025/2019

⁴⁾ např. SPRINZ, Petr. Insolvenční zákon: komentář. [Praha]: C.H. Beck, [2019]. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-753-8, § 289 bod 20

⁵⁾ byly by aplikovatelné závěry z: Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2018, sp. zn. 22 Cdo 3457/2018

⁶⁾ KRÁLÍK, Michal, Společné jmění manželů a rok 2020. Právní rozhledy. 2021, roč. 2021, č. 3, s. 88 a násl. ISSN 1210-6410.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ochrana-opomenuteho-manzela-pri-nakladani-s-majetkem-v-sjm-dostatecna-113157.html>

(náhled 21.6. 2021)

IV.

Články a názory

1) Když zaměstnavatel zapomene vydat zápočtový list

Po skončení pracovněprávního vztahu má zaměstnavatel řadu povinností. Mezi nejvýznamnější patří **vyhotovení potvrzení o zaměstnání** (zápočtový list – dále jen potvrzení) **a jeho**

předání zaměstnanci a vydání posudku o pracovní činnosti. Ze své advokátní praxe mohou potvrdit, že zaměstnavatelé často zapomínají vydat zaměstnanci zápočtový list a pak z toho vznikají neblahé důsledky pro obě strany. Připomeňme si zákonná pravidla.

Kdy se potvrzení vydává

Pro účely potvrzení se za zaměstnání považuje **pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.** Při skončení uvedeného pracovněprávního vztahu je zaměstnavatel povinen vydat potvrzení.

Pracovní poměr nejčastěji vzniká podle pracovní smlouvy. Podle *§ 34 odstavec 2 zákoníku práce* (dále ZP) je zaměstnavatel povinen ji uzavřít písemně. Není-li pracovní smlouva písemná, zaměstnavatel sice poruší své povinnosti vyplývající ze ZP, ale tato smlouva není neplatná.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

- druh práce (funkci), na kterou je zaměstnanec přijímán,
- místo a místa výkonu práce (obec, pracoviště nebo jinak určené místo),
- den nástupu do práce. Tímto dnem vzniká pracovní poměr.

Dohoda o pracovní činnosti

Dohody o pracovní činnosti jsou upraveny v *§ 74 a násl. ZP*. Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování tohoto limitu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena (nejdéle za období 52 týdnů). Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně. Musí v ní být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. **V § 77 se uvádí, že není-li v ZP dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti úprava pro výkon práce v pracovním poměru.** Nevztahují se na ni např. ustanovení o pracovní době a době odpočinku, překážkách v práci, dovolenou je možno dohodnout, ale ze zákona ne náleží. V *§ 111 odst. 1 ZP* se stanoví, že odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.

Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V *§ 75 ZP* se stanoví, že v dohodě musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá. Za předpokladu, že bude dodržen maxi-

mální počet hodin, může být uzavřena i na celý kalendářní rok. Např. v dohodě se sjedná, že zaměstnanec bude pracovat 25 hodin v měsíci v době od 1. ledna 2021 do 31. prosince 2021.

Obsah potvrzení

V potvrzení podle § 313 ZP musí zaměstnavatel uvést:

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti nebo o dohodu o provedení práce a o době jejich trvání,
- druh konaných prací,
- dosaženou kvalifikaci,
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Údaje o zaměstnání

V potvrzení musí zaměstnavatel uvést, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.

To je důležité pro nového zaměstnavatele, který má posoudit, zda zaměstnanci vznikl nárok na poměrnou část dovolené podle § 212 odstavec 3 ZP. Poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují. V tomto případě pak dovolenou (poměrnou část) poskytuje nový zaměstnavatel, bez ohledu na to, kdy byl pracovní poměr ukončen. Právě z potvrzení je zřejmé, zda pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují.

Druh konaných prací

Uvedení druhu konaných prací má právní význam zejména při posuzování délky a charakteru praxe u zaměstnanců tzv. nepodnikatelských subjektů, tedy zaměstnanců, kteří jsou odměňo-



vání platem. U zaměstnanců, kteří jsou odměňováni mzdou, tzv. podnikatelských subjektů, je druh práce významný pro zařazování do pracovních skupin a zajištění nejnižších úrovní tzv. zaručené mzdy. K těmto okolnostem přihlíží nový zaměstnavatel při zařazování zaměstnance do skupiny prací podle *nařízení vlády č. 567/2006 Sb.*

Započitatelná praxe

Podle *§ 123 odst. 1 ZP* přísluší zaměstnanci platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen. Platový stupeň se stanoví, stejně jako v dříve platné úpravě, pomocí tzv. započitatelné praxe, kterou zaměstnavatel určí podle stanovené míry zápočtu předchozí praxe a náhradních dob, redukované v případě zaměstnanců, kteří nezískali potřebné vzdělání (nebo při alternativně stanoveném vzdělání získali nižší ze stupňů vzdělání stanovených pro příslušnou platovou třídu), odpočtem stanoveného počtu let.

Doba praxe se započítá diferencovaně podle toho, zda se jedná o dobu praxe v oboru požadované práce nebo o dobu jiné praxe. Posouzení, zda se jedná o praxi v oboru vykonávané práce nebo jinou praxi se ponechává na zaměstnavateli, protože u každého zaměstnance je třeba individuálně posoudit podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a druhu práce sjednaného s předchozími zaměstnavateli (popř. vykonávaného na základě jiného právního vztahu), zda se jedná o praxi v oboru požadované práce nebo o jinou praxi.

Doba praxe v oboru požadované práce se započítá v plném rozsahu, doba jiné praxe nejvýše v rozsahu dvou třetin, podle míry její využitelnosti pro výkon požadované práce. Doba praxe v oboru požadované práce se započítá v plném rozsahu všem zaměstnancům, nikoliv pouze zaměstnancům, kteří získali potřebné vzdělání, nebo splňují odbornou způsobilost pro výkon práce, popřípadě dosáhli vzdělání umožňující jejich výjimečné zařazení do příslušné platové třídy.

Dosažená kvalifikace

Zaměstnanec mohl u předchozího zaměstnavatele získat další kvalifikaci nebo si dosavadní prohloubit či rozšířit. **Tato skutečnost by rovněž měla být vyjádřena v potvrzení, aby nový zaměstnavatel mohl sjednávat se zaměstnancem mzdu nebo stanovit plat podle dosažené kvalifikace.**

Údaj o dosažené kvalifikaci vyjadřuje její hodnotu a formu, jaké zaměstnanec u zaměstnavatele, který potvrzení vystavuje, dosáhl.

Nejvýše přípustná expozice

Další údaj v potvrzení vyjadřuje, jakou dobu zaměstnanec odpracoval pro dosažení přípustné



expoziční doby.

Nejvyšší přípustnou expozici pro práce vykonávané na vybraných pracovištích stanoví rozhodnutím krajská hygienická stanice jako příslušný orgány ochrany veřejného zdraví (§ 78 *odstavec 1 písm. b)*, § 78 *odstavec 2 a* § 82 *zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví*). Nejvyšší přípustná expozice se stanoví u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí a spočívá – v zájmu prevence onemocnění profesionálního původu – v určeném, počtu směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí nadále tuto práci vykonávat a musí být přeřazen na prokazatelně méně riziková pracoviště, jestliže vlivy nepříznivé zdraví zaměstnance nelze jinak odstranit a další setrvání zaměstnance na původním pracovišti by bylo zdrojem zvýšeného nebezpečí onemocnění, zejména vzniku nemoci z povolání.

Tento údaj v potvrzení „upozorní „nového zaměstnavatele, že **při zařazení na pracovní pozici musí přihlížet a hodnotit dobu, kdy zaměstnanec pracoval za podmínek příslušné expozice**. To je hlavní důvod pro uvádění tohoto údaje v potvrzení. Při překročení přípustných hodnot expozice by musel být zaměstnanec převeden na jinou práci podle § 41 *odstavec 1 písm. b) ZP*.

Srážky ze mzdy

V potvrzení musí zaměstnavatel dále uvést, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky.

Nový zaměstnavatel, kterému zaměstnanec předkládá potvrzení, musí vědět, **zda má např. pokračovat ve srážkách ze mzdy**.

Důchodové kategorie

Poslední povinný údaj v potvrzení se týká důchodových kategorií. Jde o údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Zaměstnanci pracující v těchto kategoriích (např. horníci, příslušníci ozbrojených složek apod.) byli zvýhodněni při hodnocení odpracované doby pro účely důchodového pojištění tím, že se jim započítávala vyšší procentní výměra. Tento údaj v současnosti je již téměř bez významu. **Má pouze důkazní povahu pro příslušné správy sociálního zabezpečení**, pokud zaměstnanci vzniká nárok na starobní důchod a prokazuje odpracovanou dobu ve „vyšší“ důchodové kategorii.



Doručení potvrzení

Potvrzení musí zaměstnavatel vydat při skončení pracovního poměru. **Zaměstnavatel nemůže vázat vydání potvrzení na splnění či existenci dalších skutečností ze strany zaměstnance, jako např. navrácení zapůjčených předmětů, úhradu způsobené škody nebo nákladů** apod. Rovněž zaměstnavatel nemůže vydat potvrzení manželce zaměstnance, novému zaměstnavateli apod.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Povinností zaměstnavatele je vydat potvrzení o zaměstnání ihned po skončení pracovního poměru (uplynutím výpovědní doby) a nečekat až na skončení případného soudního sporu. **Pokud si zaměstnanec nepřevzme potvrzení na pracovišti, je zaměstnavatel povinen podle § 334 odstavec 1 ZP zaslat mu je na adresu jeho bydliště do vlastních rukou.**

Příklad

Zaměstnanec byl v době skončení pracovního poměru v pracovní neschopnosti. Musí zaměstnavatel vydat potvrzení o zaměstnání i v tomto případě, nebo až po skončení pracovní neschopnosti? Jak je tomu v případě, když zaměstnanec podává návrh k soudu, že výpověď z pracovního poměru podaná zaměstnavatelem je neplatná?

Tato povinnost zaměstnavatele existuje ihned po skončení pracovního poměru, i když je zaměstnanec v pracovní neschopnosti. Tento závěr potvrzuje rozhodnutí Nejvyššího soudu: „Povinnost organizace vydat pracovníkovi při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání a posudek o jeho pracovní činnosti, nezávisí na výsledku občanského soudního řízení o neplatnost skončení pracovního poměru, nýbrž jen na skončení pracovního poměru.”

ZP v § 334 stanoví, že písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. To se týká i potvrzení o zaměstnání, které se vztahuje ke skončení pracovního poměru. Jde o písemnost, která významně zasahuje do sociální sféry zaměstnance.

Obrana proti nepravdivým údajům

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení, může se domáhat **ve lhůtě tří měsíců** ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně ho upravit. Soud sám však nemůže obsah potvrzení doplňovat nebo upravovat. Kdyby se prokázalo, že zaměstnanci vznikla v důsledku nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele škoda, mohl by na něm vymáhat i tuto škodu.

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili porušením právních po-



vinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem. Např. personalista nebo mzdová účetní právě tím, že porušili zákonnou povinnost a nevydali zaměstnanci potvrzení, mu způsobili škodu.

Příklad

Jak se může zaměstnavatel vyhnout případné žalobě zaměstnance o náhradu škody?

Např. tím, že zaměstnavatel vydá potvrzení o zaměstnání hned po skončení pracovního poměru. V opačném případě by zaměstnanec nemohl prokázat úřadu práce skončení svého předchozího zaměstnání. Škoda by vznikla zaměstnanci v neposkytnutí podpory v nezaměstnanosti úřadem práce, neboť zaměstnanec nemohl v důsledku porušení právní povinnosti zaměstnavatelem prokázat skončení předchozího pracovního poměru.

Úřad práce může „dát“ podporu jen tomu, kdo prokáže skončení pracovního poměru. Podobně by mohl zaměstnanec postupovat i tehdy, kdyby např. nesehnal jiné zaměstnání, protože by ho nový zaměstnavatel nechtěl přijmout do pracovního poměru, že nemá prokazatelně ukončeno předchozí zaměstnání.

Oddělené potvrzení

Požádá-li zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen podle **§ 313 odstavec 2 ZP** uvést v odděleném potvrzení údaje o výši jeho průměrného výdělku a o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem **rozházány z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (§ 39 odst.2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb.)**. Povinností zaměstnavatele je dále uvést skutečnost, zda ke skončení pracovněprávního vztahu nedošlo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle **§ 301a ZP** zvláště hrubým způsobem (porušení dočasného režimu práce neschopného zaměstnance).

Skončení pracovního poměru tímto způsobem má pro zaměstnance nepříznivé důsledky spočívající v tom, že by mu nevznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Informace o zaměstnanci

V praxi se velmi často stává, že zaměstnavatel sděluje jinému zaměstnavateli, u kterého se zaměstnanec uchází o zaměstnání, některé údaje nesouvisející s pracovní činností. ZP takový postup zaměstnavatele nepřipouští. **Stanoví v § 314 odstavec 2, že informace, které nemohou být obsaženy v pracovním posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem.** Zaměstnavatel tedy musí důkladně a objektivně rozlišovat údaje, které může uvést v posudku o pracovní činnosti. Pokud by mohly být předměte po-

sudku, je pak oprávněn je sdělovat jinému subjektu i v případech, kdy posudek o pracovní činnosti si zaměstnanec nevyžádal a zaměstnavatel posudek nevypracoval.

Toto ustanovení ZP je v souladu s nařízením EU o ochraně osobních údajů (GDPR), které nepřipouští zpracování osobních údajů bez souhlasu zaměstnance. Sdělování informací zaměstnavatelem o zaměstnanci patří mezi formy zpracování těchto údajů.

Odlíšný postup zaměstnavatele není ani v případech, kdy si informace o zaměstnanci vyžaduje státní orgán. I jemu může podávat informace o zaměstnanci jen takového charakteru, které by mohly být předmětem posudku o pracovní činnosti. Podávání informací jinému subjektu by nebylo zásahem do ochrany osobních údajů, pokud by s tím zaměstnanec vyslovil souhlas a kdyby se jednalo o údaje mimo obsah možného posudku o pracovní činnosti.

Nevydání potvrzení

Pokud by zaměstnavatel „zapomněl“ vydat zápočtový list, může zaměstnanec uplatňovat nárok na náhradu škody. Může spočívat v tom, že zaměstnavatel, u něhož se ucházel o nástup do zaměstnání, ho v důsledku absence potvrzení o zaměstnání nepřijal do pracovního poměru.

Postih zaměstnavatele může rovněž čekat podle zákona o inspekci práce č. 251/2005 Sb. **Tento zákon posuzuje nevydání potvrzení o zaměstnání (zápočtového listu) jako porušení povinnosti při skončení pracovního poměru.** U zaměstnávající fyzické osoby se jedná o přestupek v podobě porušení § 12 cit. zákona a u právnické osoby jde o správní delikt podle § 25 zákona. V obou případech může inspektorát uložit pokutu zaměstnavateli až do částky dvou milionů korun.

Celý text článku lze nalézt na

<https://www.epravo.cz/top/clanky/kdyz-zamestnavatel-zapomene-vydat-zapoctovy-list-113165.html>
(náhled 21.6. 2021)

2) Neplatnost výpovědi pro nadbytečnost u pedagogických pracovníků

Zaměstnavatel může dát obecně zaměstnanci výpověď z pracovního poměru jen z důvodů taxativně vymezených zákoníkem práce ¹⁾. Jedním z těchto důvodů je tzv. nadbytečnost zaměstnance, kdy se stane zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách ²⁾.

Pro to, aby byl splněn výpovědní důvod nadbytečnosti zaměstnance, musí být kumulativně

splněny tři předpoklady, a to 1. rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách; 2. nadbytečnost zaměstnance; a 3. příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance ³⁾.

Stav nadbytečnosti zaměstnance je pak definován tím, zda je práce zaměstnance vyplývající ze sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě pro zaměstnavatele zcela nebo v dosavadním rozsahu potřebná. K takovému závěru je nutné dojít na základě rozhodnutí o organizační změně ⁴⁾. Zaměstnanec je tedy pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě ⁵⁾.

Co se týče příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance, je vždy nutné posoudit, zda bylo rozhodnutí o organizační změně, resp. její realizace bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance ⁶⁾. Pokud by bylo účelu organizační změny dosaženo jinak, např. by byl stav zaměstnanců snížen rozvázáním pracovního poměru s jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané pracovní doby v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou u jiných zaměstnanců, nebyla by nadbytečnost zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně v příčinné souvislosti ⁷⁾. Přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je také zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu ⁸⁾.

Pokud by navíc rozhodnutím zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné cíle a přijetí organizační změny by bylo zaměstnavatelem pouze předstíráno za účelem zastřít jeho skutečné záměry, nebyl by naplněn první z předpokladů výpovědního důvodu pro nadbytečnost ⁹⁾. Jestliže by tedy rozhodnutí zaměstnavatele nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž by měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám a podle svého obsahu nebo účelu by rozhodnutí o organizační změně směřovalo k jinému cíli, byla by výpověď postavená na jeho základě neplatná ¹⁰⁾.

Poněkud složitá důkazní situace však může nastat v případě sporu mezi zaměstnancem, který působí jako pedagogický pracovník a zaměstnavatelem – školou, neboť v takovém případě může zaměstnavatel rozdělit např. vyučovací hodiny propuštěného učitele mezi ostatní zaměstnance. Na první pohled se může zdát, že toto uspořádání je pro zaměstnavatele efektivnější a organizační změně by nebylo co vytknout. Je však třeba se zaměřit na určitá specifika ve vztahu k těmto pedagogickým pracovníkům.

Pedagogičtí pracovníci vykonávají tzv. přímou pedagogickou činnost ¹¹⁾. Týdenní rozsah při

mé pedagogické činnosti je stanoven ředitelem školy ¹²⁾, a to v souladu s přílohou k nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků ¹³⁾.

Pedagogickému pracovníkovi náleží za hodinu přímé pedagogické činnosti, kterou vykonává nad rozsah stanovený nařízením vlády, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku. Takové hodiny bývají označovány jako tzv. přespočetné nebo nadúvazkové hodiny ¹⁴⁾.

Jelikož smyslem a účelem právní úpravy rozsahu přímé pedagogické činnosti je zejména předcházet nadměrnému zatížení pedagogických pracovníků, lze pedagogickému pracovníkovi nařídit nebo s ním dohodnout výkon přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah jen výjimečně, jde-li o vážné provozní důvody. Na základě rozhodnutí o organizační změně ve smyslu zákoníku práce proto nelze hodiny přímé pedagogické činnosti propuštěného zaměstnance rozdělit mezi zbylé pedagogické pracovníky a vědomě jim tak vytvářet stále přespočetné hodiny. Legitimitu takové organizační změny nelze odůvodnit ani tím, že rozdělení pouze malého počtu přespočetných hodin mezi ostatní pedagogické pracovníky vede k finanční úspoře ^{15),16)}.

Organizační změna může spočívat také ve změně kvalifikačního složení pedagogických pracovníků a nadbytečnost sama o sobě nemusí znamenat toliko snížení počtu zaměstnanců. V takovém případě je však nezbytné, aby byl výpovědní důvod tímto způsobem ve výpovědi z pracovního poměru skutkově vymezen. Pokud by tomu tak nebylo a zaměstnavatel by přijal jiného pedagogického pracovníka, byť s odlišnou aprobací, avšak stále se sjednaným druhem práce v pracovní smlouvě např. učitel, nebyla by výpověď v příčinné souvislosti s rozhodnutím o organizační změně ^{17) 18)}.

Je tedy na škole, jakožto zaměstnavateli, aby v každém jednotlivém případě provedl řádně rozhodnutí o organizační změně, která má vést ke snížení počtu pedagogických pracovníků a vyhnul se následnému přerozdělování zbylých hodin přímé pedagogické činnosti mezi další zaměstnance, a tedy také možnému riziku soudního sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru.

¹⁾ § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁾ § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁾ Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s

⁴⁾ Tamtéž

- ⁵⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001
- ⁶⁾ Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s
- ⁷⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003
- ⁸⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001
- ⁹⁾ Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s
- ¹⁰⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003
- ¹¹⁾ § 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- ¹²⁾ § 23 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- ¹³⁾ Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů
- ¹⁴⁾ § 132 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- ¹⁵⁾ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 20. 9. 2016, č.j. 16 Co 42/2016-347
- ¹⁶⁾ Usnesením Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2018, sp. zn. 21 Cdo 735/2017 bylo odmítnuto dovolání gymnázia jako žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 20. 9. 2016, č.j. 16 Co 42/2016-347
- ¹⁷⁾ Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích – pobočka v Táboře ze dne 16. 11. 2007, č.j. 25 Co 640/2007-36
- ¹⁸⁾ Usnesením Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 440/2008 bylo zamítnuto dovolání školy jako žalované proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích – pobočka v Táboře ze dne 16. 11. 2007, č.j. 25 Co 640/2007-36

Celý text článku lze nalézt na
<https://www.epravo.cz/top/clanky/neplatnost-vypovedi-pro-nadbytecnost-u-pedagogickych-pracovniku-113132.html>
(náhled 21.6. 2021)

V.

Nové právní předpisy

Ve sledovaném období od 1.6. 2021 do 23. 6. 2021 bylo vydáno celkem 28 předpisů a obdobných závazných aktů českého právního pořádku, z toho 5 sdělení ministerstev a jiných oprávněných orgánů, 1 sdělení úřadů, 1 sdělení Státní volební komise, 0 sdělení Národní rozpočtové rady, 4 nařízení vlády, 0 usnesení vlády, 10 vyhlášek, 4 zákony, 0 úplných znění zákonů, 3 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 29. června 2021