

LEGAL ALERT

VÝBĚR Z PRÁVNÍCH AKTUALIT

srpen 2024



Nový stavební zákon – povolování staveb v přechodném období

Již od 1. července je účinný nový stavební zákon, který namísto očekávaného zjednodušení celého stavebního řízení zatím do praxe přináší spíše naopak více nejasností. Jednou z nich je bezpochyby též tzv. přechodné období, které má trvat do konce června 2027. V tomto přechodném období se budou ještě podle původního stavebního zákona posuzovat ty stavby, u kterých byla žádost podána nejpozději do 30. června 2024 (tedy před nabytím účinnosti nového stavebního zákona).

Ohledně této skutečnosti se na ministra pro místní rozvoj Ivana Bartoše obrátila Česká komora autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě (ČKAIT), a to s žádostí, aby všechny stavby připravené před letošním 30. červnem, ale bez žádosti na stavebním úřadě, bylo možné dokončit podle starého stavebního zákona. Tuto možnost však ministr víceméně vyloučil. Uvedl k tomu, že tento postup, kdy od určitého data nabude nová právní úprava účinnosti a od tohoto data je nutné novou právní úpravu aplikovat v praxi, přičemž již zahájená řízení se ošetří přechodnými ustanoveními, je zcela standardní. Aplikace procesů podle starého stavebního zákona by též nebylo nijak výhodné, neboť by se jednalo pouze o procesní stránku věci.

Jsou soudy oprávněny při nařizování exekuce požadovat po oprávněném úřední překlad exekučního titulu vydaného v rámci EU do českého jazyka?

Z rozsudku Krajského soudu v Brně vyplývá, že tento soud zaujal odlišný postoj oproti dosavadní praxi soudů. Většina soudů totiž požaduje překlad ještě

před pověřením soudního exekutora k provedení exekuce. To však není zcela v souladu s platnými normami.

Krajský soud v Brně k tomu ve svém usnesení ve zkratce uvedl, že soud může překlad exekučního titulu od navrhovatele vyžádat, avšak je vhodné směřovat žádost spíše až do další fáze výkonu (za předpokladu, že tato nastane). Soudy však mohou v této „počáteční fázi“ požadovat překlad osvědčení, jež svým obsahem odpovídá danému exekučnímu titulu a potvrzuje v něm uvedené údaje.

(dle usnesení Krajského soudu v Brně sp. zn. 20 Co 117/2024)

Povinnost zaměstnavatelů přihlásit do evidence (registru pojištěnců ČSSZ) všechny zaměstnance na DPP a změna hranice rozhodné částky pro účast na důchodovém a nemocenském pojištění

Počínaje 20. srpnem 2024 mají zaměstnavatelé povinnost každý měsíc (do 20. dne daného měsíce) elektronicky hlásit ČSSZ seznam všech zaměstnanců na DPP, a to včetně výše jejich příjmu. Týká se to tedy jak zaměstnanců pojištěných, tak nepojištěných (tedy i těch, jejichž měsíční výdělek nepřesahuje 10 000 Kč). K hlášení má zaměstnavatelé sloužit nové e-Podání („Výkaz příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem zaměstnancům činným na základě DPP“).

Od 1. ledna 2025 dojde také k nastolení tzv. režimu „oznámené“ a „neoznámené“ dohody. V režimu „oznámené“ dohody, který bude možné uplatňovat jen u jednoho zaměstnavatele, bude vyšší limit pro vznik povinnosti na odvod pojistného. Rozhodná částka pro účast na pojištění by tak měla být ve výši 25 % průměrné mzdy. Konkrétní výše této částky je vyhlášována sdělením MPSV a pravděpodobně se

bude jednat o mírně vyšší částku, než je současný limit 10 000 Kč, tedy zhruba o částku ve výši kolem 10 500 Kč.

U režimu „neoznámených“ dohod bude pro účast na pojištění rozhodné, zda dojde k překročení limitu pro zaměstnání tzv. malého rozsahu, přičemž pro rok 2024 se jedná o částku 4 000 Kč. Pokud by daný zaměstnanec měl s jedním zaměstnavatelem uzavřených více DPP, budou se výdělky ze všech těchto dohod pro účely sledování limitu počítat.

Odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní čin zaměstnance ve vztahu ke spotřebiteli v případě tzv. excessu

V tomto případě se stěžovatelka (poškozená) u Ústavního soudu (dále jen „ÚS“) domáhala náhrady škody po zaměstnavateli, jehož zaměstnanec svým jednáním poškozené způsobil škodu. Soud prvního stupně rozhodl tak, že daný zaměstnanec byl povinen poškozené škodu nahradit. Zaměstnanec však uhradil jen velmi malou část. Poškozená tak zbytek škody nárokovala po zaměstnavateli tohoto zaměstnance.

Žaloba byla zamítnuta soudem odvolacím i dovolacím. Soudy dospěly k závěru, že zaměstnavatel v tomto případě neodpovídá za protiprávní čin zaměstnance, kterého se dopustil při plnění pracovních úkolů, jelikož na straně zaměstnance došlo k tzv. excessu.

ÚS shrnuje, že při rozhodování o odpovědnosti zaměstnavatele za protiprávní čin zaměstnance, kterého se dopustil při plnění pracovních úkolů vůči spotřebiteli, je třeba při výkladu § 167 občanského zákoníku (dále jen „OZ“) důsledně zohlednit postavení spotřebitele jako slabší smluvní strany a zvolit takový výklad zákonného ustanovení, který je pro spotřebitele nejpriznivější. Judikaturou vymezenou konstrukci excessu zaměstnance, která se váže k § 167 OZ, nelze aplikovat v případě,

že je stranou smlouvy spotřebitel, pokud se zaměstnanec dopustí protiprávního činu při plnění pracovních úkolů.

Tato judikatorní konstrukce excessu totiž zprošťuje zaměstnavatele odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem protiprávním činem nad rámec zákonné úpravy, přičemž je v rozporu s ústavněprávním principem ochrany spotřebitele.

(dle nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 288/23)

Má zaměstnanec nárok na dovolenou za dobu, kdy probíhal soudní spor o neplatnost výpovědi, pokud spor vyhraje a vrátí se zpět do práce?

Ještě v minulém roce judikatura Nejvyššího soudu (na rozdíl od judikatury Soudního dvora EU, dále jen „SDEU“) zaměstnanci tento nárok nepřiznávala. Ve světle nedávných případů však Nejvyšší soud závěry SDEU v této pracovněprávní věci přijal.

SDEU ve svém rozsudku (C-57/22) potvrdil, že dovolená po dobu soudního sporu zaměstnanci přísluší i podle české právní úpravy, když výše náhrady mzdy po dobu soudního sporu je v této souvislosti irelevantní. Dosavadní judikatura Nejvyššího soudu nárok na dovolenou po dobu vedení soudního sporu nepřiznává, čímž je v nesouladu s článkem 7 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tento článek tak brání této judikatuře v pokračování.

Nejvyšší soud se v rámci řízení o dovolání, ve kterém se dovolatel (zaměstnanec) domáhal určení neplatnosti výpovědi, přiklonil k právnímu názoru SDEU vyjádřenému v tomto rozhodnutí, dle kterého nárok na dovolenou za dobu soudního sporu vzniká, nicméně pokud zaměstnanec vykonával po dobu soudního sporu práci v jiném zaměstnání,

nemůže uplatňovat nároky na dovolenou, které se vztahují na toto období.

Závěrem lze tedy uvést, že zaměstnanec nemá automaticky nárok na dovolenou za celé období, kdy probíhal soud o platnost výpovědi. Pokud během této doby získal nárok na dovolenou u jiného zaměstnavatele, nepřísluší mu právě v tomto rozsahu.

(dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1053/2022)

Odpovědnost za škodu způsobenou protečením vody z bytu

Z nedávného rozhodnutí Nejvyššího soudu vyplývá, že pokud nemohl nájemce bytu ani při dodržení pravidelných kontrol vodovodních kohoutků předvídat riziko rozlomení chybně namontovaného a vadného ventilu kohoutku ani rozpoznat vadu materiálu či chybnou instalaci ventilu, neporušil povinnost provádět běžnou údržbu předmětu

nájmu a neodpovídá za škodu způsobenou protečením vody do níže položeného bytu.

(dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 1999/2022)

V případě jakýchkoliv dotazů nebo potřeby konzultace se na nás, prosím, neváhejte obrátit prostřednictvím e-mailové adresy info@sirokyzrzavecky.cz.

Tento dokument je možné užít pouze pro osobní potřebu. Jakékoliv užití tohoto dokumentu k jinému než zmíněnému účelu včetně převzetí, šíření či dalšího zpřístupňování je bez souhlasu společnosti ŠIROKÝ ZRZAVECKÝ advokátní kancelář, s.r.o. („SZ“) zakázáno. Užitím tohoto dokumentu nevzniká mezi uživatelem a SZ žádný právní vztah, a zejména uživatelé nevzniká žádné právo vůči SZ, vyplývající z užití tohoto dokumentu. Nabízení tohoto dokumentu k využití široké veřejností nepředstavuje poskytnutí právní rady ve smyslu zákona o advokacii. SZ není odpovědná za využití tohoto dokumentu bez její přímé asistence a revize konečného obsahu. Informace zde uvedené nejsou vyčerpávající, a proto nemohou být považovány za poskytnutí specifické právní rady.