# Informace ze Sociálně-právní poradny 10/2022

V tomto dílu informujeme o tzv. slepecké zásilce, dále o situaci, kdy zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, zmíníme se o rozdílném postavení nájemce a podnájemce bytu při automatickém obnovení smluv na dobu určitou, a nakonec krátce nahlédneme do starověku.

## Slepecká zásilka

je služba v nabídce České pošty, někteří z Vás se na nás obrací s dotazy, co vše lze prostřednictvím slepecké zásilky odesílat, proto jsme se rozhodli poskytnout Vám o této službě stručný přehled.

Jedná se o službu, která je určena k přepravě písemností pořízených v Braillově písmu nebo zvukových záznamů pro osobní potřebu člověka s těžkým zrakovým postižením. Rovněž musí být splněna podmínka, že odesílatelem nebo adresátem zásilky je člověk s těžkým zrakovým postižením nebo zařízení pro lidi s těžkým zrakovým postižením.

Co vše je tedy možné zasílat prostřednictvím slepecké zásilky?

Jednak písemnosti pořízené v Braillově písmu, dále také zvláštní papíry pro potřebu lidí s těžkým zrakovým postižením, jestliže je odesílatel zařízení pro lidi s těžkým zrakovým postižením (například tedy situace, kdy Vám zasíláme ze Sociálně právní poradny SONS text odvolání či vyplněnou žádost o některou z dávek pro osoby se zdravotním postižením.) A jak už bylo uvedeno výše, prostřednictvím slepecké zásilky lze posílat zvukové záznamy pro osobní potřebu lidí s těžkým zrakovým postižením (tohoto je hojně využíváno v případě zasílání zvukových nosičů z Knihovny pro nevidomé a slabozraké K. E. Macana). V neposlední řadě mohou být prostřednictvím slepecké zásilky odesílány jiné věci upravené pro potřebu lidí s těžkým zrakovým postižením (například tedy různé speciální pomůcky).

Zásilka nesmí být těžší než 7 kg, její minimální rozměry musí být alespoň 9 x 14 cm, maximální délka jedné strany nesmí přesáhnout 60 cm a součet všech tří rozměrů nesmí přesáhnout 90 cm.

Odeslání zásilky je osvobozeno od veškerých poplatků.

Podání slepecké zásilky lze uskutečnit na kterékoliv pobočce České pošty nebo u pověřených pracovníků pošt. Zásilku je vhodné v pravém horním rohu opatřit nálepkou nebo poznámkou „Slepecká zásilka“, samolepku s tímto textem obdržíte zdarma na každé pobočce České pošty. V levé části zásilky musí být uvedena adresa odesílatele. Zásilka by měla být zabalena tak, aby z ní bylo poznat, co je zasíláno – např. Braillovo písmo se pozná hmatem, zvukové záznamy jsou zasílány ve speciálních textilních vacích na suchý zip.

Závěrem je důležité upozornit na skutečnost, že Česká pošta neodpovídá za škodu vzniklou ztrátou, poškozením nebo úbytkem obsahu obyčejné slepecké zásilky.

Výše uvedené věci lze za splnění výše uvedených podmínek rovněž zdarma zaslat prostřednictvím doporučené slepecké zásilky. Výhodou tohoto způsobu doručování je, že lze odeslanou zásilku sledovat na webových stránkách pošty nebo prostřednictvím aplikace, předání zásilky probíhá proti potvrzení převzetí (poštovnímu doručovateli adresát při převzetí podepíše dodejku). Pošta rovněž odpovídá za případnou ztrátu, poškození nebo úbytek.

Služby doporučené slepecké zásilky lze využít například v případě, kdy je odesíláno něco pro potřeby člověka s těžkým zrakovým postižením nebo organizaci zastupující lidi s těžkým zrakovým postižením na dobírku.

Podání doporučené slepecké zásilky probíhá stejně jako u běžné slepecké zásilky, navíc je však potřeba, aby odesílatel předal podací data on-line prostřednictvím aplikací Poslat zásilku, Podání Online, či přes API rozhraní, případně vyplnil podle předtisku v elektronické či papírové podobě:

[podací lístek nebo podací arch](https://www.ceskaposta.cz/ke-stazeni/formulare-a-tiskopisy)

Veškeré další informace k doporučené slepecké zásilce se můžete dočíst na webových stránkách: <https://www.ceskaposta.cz/sluzby/psani/cr/doporucena-slepecka-zasilka>.

## Zaměstnavatel versus zaměstnanec, který ze zdravotních důvodů nemůže dále konat dosavadní práci

V této části popíšu aktuální případ tazatele, který je zaměstnancem v běžném pracovním poměru na dobu neurčitou. Podle nedávného lékařského posudku o zdravotní způsobilosti „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“ konat sjednanou práci. Zaměstnavatel mu obratem doručil výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce (ZP), který je dán, „pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost“. Dále mu zaměstnavatel z pochopitelných důvodů přestal přidělovat dosavadní práci, ale na jinou práci ho nepřevedl, ačkoliv mu to ukládá § 41 odst. 1 písm. a) ZP. Kromě toho zaměstnavatel zaměstnanci sdělil, že se nejedná o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP a nenáleží mu tak náhrada mzdy. Své stanovisko zaměstnavatel odůvodnil ustálenou rozhodovací praxí Nejvyššího soudu.

Správnost postupu zaměstnavatele bylo třeba ověřit a je pravda, že například poslední rozhodnutí 21 Cdo 1645/2020 z roku 2020 a 21 Cdo 1334/2021 z roku 2022 ho opakovaně potvrzují. Zásadní argument Nejvyššího soudu je, že pro vznik nároku na náhradu mzdy při překážce na straně zaměstnavatele, spočívající v nepřidělování sjednané práce, musí být zaměstnanec **schopen a připraven** práci konat. Doslova soud v posledním rozhodnutí uvádí:

„Soudní praxe dlouhodobě zastává názor, že o překážku v práci ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce], a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případné zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam). Náhrada mzdy (platu) podle ustanovení § 208 zák. práce má tedy charakter ekvivalentu mzdy (platu), kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy; zákon tímto způsobem sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele. Ke ztrátě na výdělku následkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy ovšem může u zaměstnance dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Nemůže-li zaměstnanec konat práci podle pracovní smlouvy, nemá nárok ani na náhradu mzdy (platu) podle ustanovení § 208 zák. práce. Příčina toho, proč zaměstnanec nemůže v rozhodném období konat práci pro zaměstnavatele, totiž nespočívá v tom, že by zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce nepřiděloval (nemohl přidělovat) zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.“

Za současného stavu judikatury a vzhledem k tomu, že zákoník práci tuto situaci výslovně neřeší jinak, je tedy skutečně třeba vycházet z toho, že se u nezpůsobilosti vykonávat sjednanou práci ze zdravotních důvodů nejedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Nezpůsobilost vykonávat sjednanou práci ze zdravotních důvodů ani není vypočtena v okruhu překážek v práci na straně zaměstnance v ustanoveních § 191 a § 199 odst. 1, 2 ZP a na něj navazujícím nařízení vlády 590/2006 Sb. Odstupné podle § 67 odst. 2 ZP zaměstnanci také nenáleží, protože nejde o nezpůsobilost konat práci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Tato situace má řešení. Zaměstnavatel zaměstnanci neumožnil výkon jiné pro něho vhodné práce. Zaměstnanec sice dostal od zaměstnavatele výpověď, ale jeho pracovní poměr skončí až uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, běžící od měsíce následujícího po doručení výpovědi. Zaměstnanec tak může pracovní poměr skončit okamžitě podle § 56 odst. 1 písm. a) ZP:

 „Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.“

V tom případě podle § 56 odst. 2 ZP zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu rovnající se výpovědní době.

Pokud je jako v této věci v posudku uvedeno „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“ a nikoliv výslovně, že zaměstnanec „nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví“, neznamená to, že je pro tento účel nepoužitelný. I když to vypadá jako zbytečné slovíčkaření, i touto problematikou se už zabýval Nejvyšší soud v rozhodnutí 21 Cdo 4142/2011 z roku 2012. Podle něj je sice způsobilým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) ZP pouze takový lékařský posudek, který stanoví, že zaměstnanec „nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví“, postupoval-li však lékař podle vzoru lékařského posudku upraveného podzákonným předpisem, který v rozporu se zákonem s takovým posudkovým závěrem nepočítá, nemůže být tento nedostatek na újmu práv zaměstnance, a tuto obsahovou vadu posudku je třeba odstranit výkladem.

Oním podzákonným předpisem je vyhláška č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, podle níž z posudkového závěru lékařského posudku vydaného za účelem posouzení zdravotní způsobilosti musí být zřejmé, zda posuzovaná osoba:

a) je zdravotně způsobilá,

b) je zdravotně způsobilá s podmínkou; zdravotní způsobilostí s podmínkou se rozumí například použití nezbytného zdravotnického prostředku posuzovanou osobou nebo jiné omezení posuzované osoby kompenzující její zdravotní omezení; v posudku se vždy tato podmínka vymezí,

c) je zdravotně nezpůsobilá, nebo

d) pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Vyhláška a pracovně-lékařská legislativa vůbec tedy pojem zákoníku práce „nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví“ nezná a je-li formulář zdravotnického zařízení v souladu s požadavky vyhlášky, podle zmíněného rozhodnutí soudu není v posudku nutný. „Výklad“ se použije samozřejmě jen ve sporných případech. Pokud zaměstnavatel žádost o náhradu mzdy nerozporuje, žádný výklad není potřeba.

## Automatické obnovení užívání bytu

Obecně pro nájem jakékoliv věci platí § 2230 občanského zákoníku, podle kterého užívá-li nájemce věc i po uplynutí nájemní doby a pronajímatel ho do jednoho měsíce nevyzve, aby mu věc odevzdal, platí, že nájemní smlouva byla znovu uzavřena za podmínek ujednaných původně. Byla-li původně nájemní doba delší než jeden rok, platí, že nyní byla uzavřena na jeden rok; byla-li kratší než jeden rok, platí, že nyní byla uzavřena na tuto dobu.

Pro nájem bytu pak platí speciální § 2285, podle kterého pokračuje-li nájemce v užívání bytu po dobu alespoň tří měsíců po dni, kdy měl nájem bytu skončit, a pronajímatel nevyzve v této době nájemce, aby byt opustil, platí, že je nájem znovu ujednán na tutéž dobu, na jakou byl ujednán dříve, nejvýše ale na dobu dvou let; to neplatí, ujednají-li si strany něco jiného. Výzva vyžaduje písemnou formu.

Žádné takové ustanovení ovšem není v části občanského zákoníku upravující podnájem bytu (§ 2274 – § 2278). Není zde ani výslovně dána možnost použít analogii jako je tomu u nájmu prostoru sloužícího podnikání, tedy že ustanovení o skončení nájmu bytu na dobu určitou se použijí obdobně. S automatickým obnovením podnájmu při dalším faktickém bydlení podnájemce v bytě občanský zákoník prostě nepočítá, protože platí, že podnájem končí společně a nejpozději s nájmem **(**§ 2277 a § 2278). Lze si představit, že v mimořádných případech a vzhledem ke konkrétním okolnostem věci by podnájemce byt ihned opustit nemusel, pokud by vyklizení mělo být v rozporu s dobrými mravy. O tom však může rozhodnout pouze soud.

## Víte, že …

řadu původně latinských, dnes běžně používaných termínů zavedli „již staří Římané“? Někdy je význam stejný, jindy se posunul. Příklady posuďte sami:

* emancipatio = propuštění dítěte z rodiny
* adoptio = přijetí cizí osoby do rodiny
* consensus = trvalý a vzájemný souhlas manželů s manželstvím
* concubinatus = trvalé soužití muže s jinou ženou místo manželství nebo vedle něj
* consortium = patriarchální velkorodina
* testamentum = závěť
* occupatio = nabytí vlastnictví k věci bez pána
* hypotheca = zástavní právo
* dominium, proprietas = soukromé vlastnictví
* contractus, pactum = smlouva
* obligatio = závazek
* debitum = dluh
* procurator = státní správce majetku
* crimina publica = činy spáchané proti pospolitosti - lidu, státu
* delicta privata = činy proti jednotlivci, jeho rodině a majetku
* traditio = neformální způsob převodu vlastnictví, předání ústně či z ruky do ruky
* petitio = žaloba
* detentio = faktická moc nad věcí, držba
* deportatio = trest vyhnanství
* exsecutio = výkon rozsudku
* confiscatio = zabavení majetku, původně: „uložení do koše na peníze“.

(Zdroj Milan Bartošek: Encyklopedie římského práva)

PS: Příště bude z římského práva kvíz.

*Za Sociálně-právní poradnu Nicole Fryčová a Václava Baudišová*