

tím spíše přijmout v oblasti ochrany základních práv, kde lze předpokládat, že ESD spíše poskytne širokou ochranu základnímu právu, než by se omezoval principem subsidiarity.

Vtírá se pak otázka, zda má trvání na principu subsidiarity v evropském právu obecně a v oblasti ochrany základních práv zvláště nějaký význam. Pokud vyjdeme z toho, co jsme uvedli v úvodu, že princip subsidiarity brání přílišné harmonizaci, a pokud přijmeme tezi, že ochrana základních práv by měla být poskytována co nejbližší jejich adresátů a měla by tedy být spíše doménou členských států, pak myšlenka subsidiarity má nepochybně v evropském právu své místo. I v oblasti základních práv totiž stále panují jisté rozdíly mezi jednotlivými členskými státy Unie z hlediska ochrany těchto práv, které

lze jen obtížně potírat prostřednictvím nadnárodních předpisů Unie, resp. neuváženou harmonizací – ať už se jedná o právo na život a problematiku potratů či o rozsah sociálních práv garantovaných jednotlivými státy. Skutečnost, že principu subsidiarity obecně není věnována taková pozornost, jakou by si zasloužil, a že možnosti vynucení jeho dodržování jsou v současné době poněkud bezzubé, by neměla vyústit v unáhlený závěr o jeho zbytečnosti. O nutnosti dalšího rozvoje tohoto principu a jeho posílení v evropském právu svědčí snahy o jeho reformu ve Smlouvě o Ústavě pro Evropu a v Lisabonské smlouvě, kde byl významně modifikován; jeho roli v oblasti evropské ochrany základních práv pak potvrzují odkazy na tento princip v Listině, jež by se měla stát součástí primárního práva Unie.

## DISKUSE

### Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce

JUDr. Jiří Vlastník, Ph.D., Praha\*

#### I. Úvod

Slova a slovní spojení užitá v právním předpise mají v řadě případů význam odlišný od toho, který je jim přiřazován v běžném jazyce. Jeho nalezení, tedy správné uchopení právních pojmů, je prvotním předmětem výkladu každé právní normy. Bohužel mnohdy jsou určité výrazy užívány zcela nejednotně, nahodile a bez přihlídnutí k jejich významu v běžné mluvě. Anebo naopak označují pojem, který je jim přiřazován v každodenním životě a který se odlišuje od právního pojmu, jenž je daným výrazem ztělesňován na jiném místě téhož nebo jiného právního předpisu. Často se zákonodárce pokouší vyjasnit právní pojmy pomocí zákonných definic. Pohříchu však může v případě své nedůslednosti způsobit více škody než užitku, neboť předmětem právního výkladu se pak stává samotná legální definice, pravidelně komplikovanější než její objekt.

Řadu interpretačních problémů přináší ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (ZPr), týkající se rozvržení pracovní doby a dovolené. Je nutno předeslat, že některá stanoviska prezentovaná v tomto příspěvku jsou *v rozporu s jejich aktuálně převládajícím výkladem* a personální praxí. Jsou to nicméně stereotypy, které žádají nové pohledy na věc. Navíc k ustálení praxe došlo právě též v důsledku toho, že řadě slov užívaných v zákoníku práce je přiřazován význam přiřazovaný jim v běžném jazyce a právním pojmům, jež mají označovat, není již věnována bližší pozornost. Není cílem tohoto příspěvku vyvolat revoluci v pracovněprávních vztazích, ale poukázat na to, že v současnosti je výklad některých ustanovení zákoníku práce jen velmi obtížný a vyžaduje užití více interpretačních metod, přičemž toliko výklad jazykový, k němuž praxe tíhne, často nestačuje a může vést k nežádoucím a nespravedlivým důsledkům.

#### II. Pojem dovolené

Podle § 78 odst. 1 ZPr „pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je a) pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou, ...“ Je tedy zřejmé, že veškerý čas reálného světa zákoník práce rozděluje na pracovní dobu a dobu odpočinku.

Právo na dovolenou je tradičně pokládáno za právo na pracovní volno (dobu odpočinku) s náhradou mzdy.<sup>1</sup> Dovolená tedy nepochybně spadá do kategorie doby odpočinku. Zároveň však představuje *zvláštní dobu odpočinku*, neboť kromě toho, že za ni náleží náhrada mzdy, právo na dovolenou vzniká jen při splnění zákonem stanovených podmínek. Základním cílem právní úpravy dovolené je poskytnout zaměstnanci volno na zotavenou po výkonu práce v určitém období. Dřívější zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, obsahoval ostatně právě slovní spojení „dovolená na zotavenou“,<sup>2</sup> které nový zákoník práce nepřevzal, aniž by však došlo k pojmovému posunu.

Nelze tedy klást *rovnítka* mezi dovolenou a dobu odpočinku, neboť se nejedná o souřadné právní pojmy, ale o kategorie vzájemně podřazené. Jinými slovy, zatímco každá dovolená je dobou odpočinku, nikoli každá doba odpočinku je dovolenou. Dovolená tak spadá do stejné právní kategorie jako přestávka v práci, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu.<sup>3</sup> Všechny tyto doby jsou zvláštními dobami odpočinku, přičemž je odlišuje zejména *právní důvod*, na základě kterého právo na jejich čerpání vzniká.<sup>4</sup> Dovolená je dále odlišena též právem na náhradu

\* Autor je advokátem v Praze spolupracujícím s advokátní kanceláří Vejmelka & Wunsch s. r. o.

1) Srov. Hendrych, D. a kol. Právní slovník. 2. rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 165.

2) Viz oddíl třetí zákona č. 65/1965 Sb.

3) Viz § 88, 90, 92 ZPr.

4) U přestávky v práci nepřetržitý výkon práce v průběhu směny po určité době, u nepřetržitého odpočinku mezi směnami odpracování pracovní směny, u nepřetržitého odpočinku v týdnu výkon práce ve směnách v rámci jednoho týdne.

mzdy.<sup>5</sup> Lze tedy dovodit, že celá doba odpočinku je tvořena jednak *zvláštními dobami odpočinku*, jejichž čerpání je zaměstnavatel povinen zaměstnanci umožnit, a konečně jakousi zbytkovou kategorií doby odpočinku, během které má zaměstnanec volno, neboť zaměstnavatel nerozvrhl na tuto dobu zaměstnanci z jakéhokoli důvodu pracovní dobu.<sup>6</sup>

Samotný výraz *dovolená* nasvědčuje tomu, že se jedná o „dovolenou“ nepřítomnost zaměstnance na pracovišti, resp. o pracovní volno, které mu zaměstnavatel „dovoli“. Z toho potom logicky plyne, že dovolenou je pouze doba odpočinku čerpaná v době, která by jinak byla pracovní dobou zaměstnance. Argumentem pro tento výklad je též *podstata dovolené* jako zvláštní doby odpočinku. Nahrazování dovolené pouze náhradou mzdy není s výjimkou ukončení pracovního poměru přípustné.<sup>7</sup> Nahrazení dovolené náhradou mzdy však může spočívat nejen v nečerpání dovolené vůbec, ale ke stejnému důsledku vede též čerpání dovolené v jiné době odpočinku. Navíc vzhledem k tomu, že čerpání doby odpočinku je právem zaměstnance, nelze podle mého názoru určit zaměstnanci čerpání dovolené na dobu odpočinku, kterou je zaměstnanec oprávněn čerpat z jiného právního důvodu. V opačném případě by došlo k popření jeho práva na dovolenou jako na *zvláštní dobu odpočinku*. Právo zaměstnance na dovolenou tedy podle mého názoru zahrnuje nejen právo na dovolenou (jako zvláštní dobu odpočinku), ale též právo na čerpání této doby odpočinku v době, která by jinak (nedošlo-li by k čerpání dovolené) byla jeho pracovní dobou.

S poukazem na shora uvedené lze tedy shrnout, že dovolenou lze pojmut jako a) *zvláštní dobu odpočinku*, b) kterou je zaměstnanec *oprávněn čerpat ve své jinak běžné pracovní době*, a c) za kterou mu náleží *náhrada mzdy*.

### III. Výměra dovolené v kalendářních dnech

Podle § 216 odst. 1 ZPr se „*týdnem dovolené rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů*“. Čtyři týdny dovolené představují dle stávající praxe celkem 20 běžných pracovních dnů, což při čtyřicetihodinové týdenní pracovní době představuje nárok na 160 hodin pracovního volna (pojímaného jako doba, kterou by zaměstnanec jinak byl povinen odpracovat). I z toho je zřejmé, že zákoník práce a jeho zažitá výkladová praxe chápou dovolenou dosud odlišně od pojetí nastíněného v předchozí části, podle kterého by 4 týdny dovolené představovaly právo na 672 (4 x 7 x 24) hodin pracovního volna.

Navázání dovolené na kalendářní den nemusí způsobovat problémy v případě standardního rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Zejména při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a zvláště tam, kde dochází k přesahu směn z jednoho kalendářního dne do druhého, se však tato koncepce ukazuje jako nesprávná a v jejím důsledku nutně vznikají aplikační problémy. Jak bylo naznačeno výše a jak bude dále argumentováno, jako výrazně vhodnější se jeví vyměřit dovolenou ve vztahu k *pracovní době* a stanovit její výměru hodinovým výpočtem. Ostatně, jak bude poukázáno v následující části, právě takové řešení praxe, jakož i zákoník práce, v některých případech vyžadují. Možné je též poukázat na nevhodnost navázání dovolené a výpočtu její výměry na kalendářní rok, když za vhodnější by bylo možné považovat výpočet výměry dovolené jako určitého podílu od-

pracovaných hodin a stanoveného koeficientu. Rozvíjení uvedené úvahy *de lege ferenda* by však již přesáhlo rámec tohoto příspěvku.

V každém případě je podle mého názoru i při stávajícím pojetí dovolené v zákoníku práce z § 216 odst. 1 ZPr nutné dovodit, že týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů, avšak *pouze za předpokladu*, že na každý z těchto dnů v průměru připadá tolik hodin pracovní doby zaměstnance, kolik jich průměrně připadá na jeden kalendářní den v roce. Jen při zachování tohoto přístupu lze zaručit, že jeden týden dovolené bude mít vždy stejný obsah a bude představovat nejen právo na náhradu mzdy, ale též právo nepracovat po určitý přesně stanovený počet hodin pracovní doby.

### IV. Výměra dovolené v hodinách pracovní doby

Těžkopádnost koncepce zákoníku práce se plně projevuje v § 213 odst. 4 ZPr, podle kterého „*čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru*“. Uvedené ustanovení se snaží reagovat na skutečnost, že v praxi samozřejmě dochází k přepočítávání týdnů dovolené na dny dovolené, když právě po dnech bývá dovolená často čerpána. Nicméně reaguje na ni způsobem, který je matoucí, neboť přináší nový nejasný výraz – „*pracovní den*“. Stranou ponechávám skutečnost, že spojení „*pracovní den dovolené*“ je podle mého názoru ilustrativním příkladem vzájemné negace dvou složek výrazu, tedy *contradictio in adjecto*. V § 223 odst. 1 následně klade zákoník práce rovnítko mezi *pracovní den a směnu*,<sup>8</sup> zřejmě v dobrém úmyslu ukázat, že pracovní den nemá se dnem (kalendářním ani čtyřicetihodinovým) nic společného. Takřka „*babylónské zmazení jazyka právního a jazyka běžného*“ je tím dovršeno. Uvedená definice může navíc v důsledku svého nesystematického zařazení snadno uniknout pozornosti.

Z § 213 odst. 4 ZPr vyplývá vzorec, uváděný ve většině komentářů k zákoníku práce,<sup>9</sup> podle něhož lze počet pracovních dnů dovolené náležejících zaměstnanci získat *následujícím výpočtem*: PS/PT x PTD; kde PS = počet plánovaných pracovních směn v kalendářním roce (případně v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena), PT = počet týdnů v roce (případně v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena) a PTD = počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo v kalendářním roce.

Aplikaci daného ustanovení lze demonstrovat na *praktickém příkladu*. Zaměstnanec se stanovenou týdenní

5) Viz § 222 ZPr.

6) Ke druhům doby odpočinku srov. též směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. 11. 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, 13. 12. 1993, s. 18–24).

7) Viz § 218 a § 222 odst. 2 ZPr, čl. 7 odst. 2 směrnice 93/104/ES, podle kterého „*minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru*“.

8) Podle § 78 odst. 1 písm. c) ZPr je (pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku) „*směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat*“.

9) Srov. např. Hochman, J., Kottbauer, A., Ulebllová, H., Trýlč, L. Zákoník práce. Praha: Linde, 2007, nebo Kahle, B., Vysokajová, M., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem. ASPI.



pracovní dobou 37,5 hodiny týdně, který pracuje výlučně ve dvanáctihodinových směnách, odpracuje tedy za rok (resp. 52 týdnů) 162,5 směn a výměra jeho dovolené činí základní výměru - 4 týdny, má podle uvedené vzorce nárok na dovolenou v délce 12,5 pracovního dne. Oproti tomu zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou 37,5 hodiny týdně, který má též právo na 4 týdny dovolené v kalendářní roce, který však pracuje ve směnách po 11,25 hodinách (jichž odpracuje během čtyřtýdenního periodického období 12), resp. po 7,5 hodinách (které odpracuje během 4 týdnů 2), a odpracuje tedy za rok (resp. 52 týdnů) 182 směn, má nárok na dovolenou v délce 14 pracovních dnů. V případě obou zaměstnanců se počet pracovních dnů dovolené liší. Samozřejmě se ale nemůže lišit výměra dovolené, na kterou jim vznikl nárok, neboť oba odpracovali stejný počet hodin. Vzhledem k tomu, že pracovní den je nutné chápat jako směnu (o určité době), je zřejmé, že v prvním případě vzniká nárok na dovolenou v rozsahu 12,5 směn po 12 hodinách, tedy v součtu 150 hodin. Ve druhém případě vzniká nárok na dovolenou v rozsahu 14 směn po (zaokrouhleno na tisícinu) 10,714 hodinách, což představuje průměrnou délku směny, tedy v součtu opět 150 hodin.

Ukazuje se, jak jsou výrazy užívané zákoníkem práce matoucí a nesnadno vyložitelné. Je zřejmé, že pracovní den se v rozporu s výslovným zněním § 223 odst. 1 ZPr nemůže rovnat směně, ale toliko „průměrné směně“ zaměstnance. Nepřesnost zákoníku práce zde plyne ze snahy normovat něco, k čemu lze dospět prostým matematickým výpočtem. Zároveň je zřejmé, že jiný výpočet výměry dovolené než *prostřednictvím hodin pracovní doby* není v tomto případě možný. Zákoník práce jej implicitně předpokládá, stejně jako si jej vynucuje každodenní personální praxe.

Zmatení pojmů v zákoníku práce a počítání dovolené v týdnech a dnech namísto v hodinách pracovní doby vede k dalším nežádoucím důsledkům. Tak podle § 216 odst. 5 ZPr platí, že „*jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené*“. Zaokrouhlování dnů na půldny logicky vede k tomu, že zaměstnanec je při stanovení rozsahu svého práva na dovolenou buď až o několik hodin dovolené zkrácen, anebo naopak zvýhodněn. Ve výrobní společnosti, zaměstnávající několik set či tisíc zaměstnanců, může uvedené zaokrouhlování zakotvené zákoníkem práce jenom v důsledku zákonodárcovy neschopnosti koncepčního vyjádření představovat značnou ekonomickou ztrátu/zisk. Též tento argument podporuje závěr, že dovolená by zásadně měla být vyjadřována v hodinách pracovní doby.

## V. Den jako kritérium určování výměry dovolené

Nejasnosti vnášejí do zákoníku práce pojem dne užívaný v souvislosti s určováním rozsahu práva na dovolenou např. v § 212 odst. 1, § 214 nebo 215 ZPr.

Podle § 212 odst. 1 ZPr „*zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn*

*odpracované v různých dnech se nesčítají.*“ Z uvedené ustanovení není zřejmé, jaký pojem dne má zákonodárce na mysli. Výkladový problém nemusí opět vzniknout u běžného rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Jiná je ovšem situace při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby do směn o různé pracovní délce, které mohou přesahovat z jednoho kalendářního dne do druhého (příčemž půlnoc je navíc může dělit přesně na polovinu). Určení, zda zaměstnanec konal práci den v kalendářním roce a zda se tento den pokládá za odpracovaný ve smyslu § 212 odst. 1 ZPr, pak není zdaleka tak jednoduché, jak zákonodárce zřejmě předpokládal.

S poukazem na argumentaci uvedenou v předchozí části mám za to, že ani v případě § 212 odst. 1 ZPr *nepředstavuje výraz „den“ kalendářní den*, ale průměrnou směnu příslušného zaměstnance. Za odpracovaný den je pak nutné považovat takovou směnu, během níž zaměstnanec odpracoval více jak polovinu své průměrné směny. V obdobném smyslu je nutné pojem dne vyložit též v § 214 ZPr upravujícím postup při výpočtu dovolené za odpracované dny, § 215 týkajícím se výměry dodatkové dovolené a § 223 upravujícím krácení dovolené.

## VI. Čerpání dovolené

*Rozvrh pracovní doby* je plně v kompetenci zaměstnavatele (za předpokladu neexistence odlišného ujednání v kolektivní či pracovní smlouvě), samozřejmě při dodržení zákonných podmínek vztahujících se zejména k délce stanovené týdenní pracovní doby, práci přesčas a dobám odpočinku. Možností rozvrhu pracovní doby je proto celá řada, přičemž model, kdy se střídají různé dlouhé směny, je zcela běžný (tzv. „krátký“ a „dlouhý“ den/týden). Zaměstnavatel pak stojí před rozhodnutím, *jak určit čerpání dovolené zaměstnanci*, aby zaměstnanec nebyl znevýhodněn nebo naopak zvýhodněn. Jinými slovy, aby bylo naplněno právo zaměstnance na dovolenou o určité výměře. S odkazem na výše uvedené se jako možný jeví následující postup:

Při určování čerpání dovolené zaměstnanci (a to jak v případě rovnoměrného, tak nerovnoměrného rozvržení pracovní doby) by zaměstnavatel měl nejprve zjistit (za případného použití vzorce vyplývajícího z § 213 odst. 4 ZPr) počet hodin dovolené, na které má zaměstnanec právo. Součet těchto hodin lze označit za „*hodinový fond dovolené*“. Ve druhém kroku je zapotřebí sečíst pracovní hodiny zaměstnance, které připadají na uvažované období čerpání dovolené. Tento součet představuje hodnotu, o kterou se sníží hodinový fond dovolené zaměstnance.

Uvedený přístup se samozřejmě nijak nedotýká povinnosti zaměstnavatele zajistit zaměstnanci delší pracovní volno pro jeho regeneraci a zejména, poskytuje-li se dovolená v několika částech, určit její čerpání tak, aby alespoň jedna její část činila 2 týdny vcelku.<sup>10</sup> Budeme-li vycházet z pojetí dovolené zastávaného v tomto příspěvku, pak je nutno toto pravidlo vyložit tak, že při čerpání dovolené v několika částech je zaměstnavatel povinen zajistit, aby zaměstnanec čerpal dovolenou tak, aby alespoň jedno období nepřetržitého volna zaměstnance trvalo 2 týdny.

<sup>10)</sup> Viz § 217 odst. 1 ZPr.

## VII. Závěrem

*Nabodilé používání výrazu den* v různých spojeních v zákoníku práce a popsané důsledky s tím spojené dokládají, jak obezřetný by měl být zákonodárce při užívání výrazů, jimž je v běžné mluvě přisuzován jednoznačný význam, zejména pak těch, které představují určitý matematický výpočet. Problémem též v některých ohledech zůstává skutečnost, že zákoník práce směřuje pro účely počítání pracovní doby a doby odpočinku reálný čas (hodiny, dny a jejich násobky) a čas kalendářní (kalendářní dny, kalendářní měsíce, kalendářní roky). Toto *propojování neodpovídá ekonomické realitě*, v níž kalendářní čas nemusí být z hlediska zaměstnavatele ani zaměstnance určujícím faktorem a kalendářní čas se pak při jeho vtělení do právního předpisu přetváří ve zbytečně omezující právní rámec. Nevhodné je podle mého názoru vymezování dovolené ve vztahu ke kalendářnímu dni. Konceptnějším se jeví pojmání dovolené jako doby odpočinku (s náhradou mzdy), kterou je zaměstnanec oprávněn čerpat v čase své jinak běžné pracovní doby, a tedy vymezení výměry dovolené prostřednictvím *hodin pracovní doby*.

## K záruce při prodeji bytu

JUDr. Igor Pařízek, Hradec Králové\*

### I. Úvodem

V tomto příspěvku se budu snažit dát odpověď na otázku, zda je u prodeje bytu stanovena zákonná záruční doba (záruka), a pokud ano, tak v jaké délce. Veškeré úvahy v tomto příspěvku se pak týkají bytu, kterým je třeba rozumět bytovou jednotku jako nemovitost a způsobilý předmět občanskoprávních vztahů dle § 118 odst. 2 ObčZ a § 1 odst. 1, odst. 2 písm. b) a h), § 5 zákona č. 72/1994 Sb., o vlastnictví bytů (BytZ).

### II. Právní úprava

Smlouva o prodeji bytu se bude řídit zejména § 588 až 610 ObčZ, které upravují obecný institut kupní smlouvy (k nemovitostem). Smlouva se bude dále řídit § 52 a násl. ObčZ upravujícím institut spotřebitelských smluv, a to v případě, že prodávajícím bude dodavatel a kupujícím bude spotřebitel (§ 52 odst. 2, 3 ObčZ). V témže případě se smlouva bude řídit i § 612 až 627 ObčZ, kde se jedná o zvláštní ustanovení o prodeji zboží v obchodě. V této souvislosti lze poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 7. 2006, sp. zn. 33 Odo 1314/2005. V něm byl učiněn závěr, podle kterého pokud byt prodává podnikatel v rámci své podnikatelské činnosti (realitní kancelář), je zřejmé, že se jedná o prodej zboží v obchodě dle § 612 a násl. ObčZ. Pak je namístě použít nejen obecnou úpravu danou § 588 až 610 ObčZ, ale i úpravu doplňující a speciální danou § 612 až 627 ObčZ.

Pro úplnost lze dodat, že pokud by k prodeji bytu došlo mezi podnikateli v rámci jejich podnikatelské činnosti, tak by se smlouva řídila § 588 až 610 ObčZ a § 612 až 627 ObčZ a ve zbytku obchodním zákoníkem (viz § 261 odst. 6 ObchZ). To ale není pro posuzování problému záruční doby rozhodující, neboť obchodní záko-

ník sám ve svých obecných ustanoveních závazkového práva záruku neupravuje (§ 261 až 408 ObchZ). Rovněž v takovém případě je třeba otázku záruční doby posuzovat jen dle občanského zákoníku. Konečně musí mít smlouva náležitosti dle § 6 BytZ, přičemž zde se jedná spíše o náležitosti týkající se vymezení bytu z pohledu jeho určitosti.

### III. Doba k uplatnění nároku a odpovědnosti za vady v. záruční doba

Obecně je třeba u kupní smlouvy rozlišovat mezi dobou k uplatnění nároku z odpovědnosti za vady prodané věci na straně jedné (§ 504, § 599 odst. 1 ObčZ) a záruční dobou na straně druhé (§ 502, 619 ObčZ). V prvním případě se jedná o úpravu odpovědnosti za vady, které měla věc v době plnění, nikoliv za vady, které vznikly později. Odpovědnost za vady, které se vyskytnou později, tedy po splnění, může být založena zárukou. Jinak řečeno, záruka se vztahuje na vady, které nastanou na prodané věci až po jejím prodeji. Z toho vyplývá, že při prodeji bytu lze jednak uplatnit odpovědnost za vady bytu, které zde byly v době jeho koupě (§ 599 odst. 1 ObčZ), a jednak lze uplatnit odpovědnost za vady bytu, které nastaly v záruční době (§ 619 ObčZ). Pak se nabízí otázka, zda se na prodej bytu vůbec vztahuje zákonná záruka, a pokud ano, tak v jaké délce. Zde samozřejmě odhlížím od smluvní možnosti stran kupní smlouvy záruční dobu mezi sebou výslovně sjednat a stanovit její délku.

### IV. Vznik a délka záruky

V rámci kupní smlouvy v občanském zákoníku je vznik záruky výslovně upraven jen v § 619 ObčZ a délka záruky pak v § 620 ObčZ. Podle § 619 odst. 1 ObčZ nejde-li o věci, které se rychle kazí nebo o věci použité, odpovídá prodávající za vady, které se projeví jako rozpor s kupní smlouvou po převzetí věci v záruční době (záruka). Podle § 619 odst. 2 ObčZ se záruka nevztahuje na opotřebení věci způsobené jejím obvyklým užíváním. U věcí prodávaných za nižší cenu se záruka nevztahuje na vady, pro které byla nižší cena sjednána. Podle § 619 odst. 3 jde-li o věci použité, neodpovídá prodávající za vady odpovídající míře používání nebo opotřebení, které měla věc při převzetí kupujícím. Podle § 620 odst. 1 ObčZ při prodeji spotřebního zboží je záruční doba 24 měsíců; jde-li o prodej potravinářského zboží, je záruční doba osm dní, u prodeje krmiv tři týdny a u prodeje zvířat šest týdnů.

Ustanovení § 619 a 620 ObčZ jsou systematicky zařazena ve zvláštních ustanoveních § 612 až 627 ObčZ o prodeji zboží v obchodě. Jak již bylo výše řečeno, Nejvyšší soud uzavřel, že citovaná ustanovení mají povahu ustanovení doplňujících a speciálních ve vztahu k obecným § 588 až 610 ObčZ; upravují-li proto některé otázky proti obecným ustanovením o kupní smlouvě odlišně, má přednost tato zvláštní úprava.

Z § 619 ObčZ vyplývá obecná zásada, že při prodeji v obchodě prodávající odpovídá za vady, které se na věci projeví po jejím převzetí v záruční době. Jinak řečeno, § 619 ObčZ upravuje vlastní institut záruky pro věci pro-

\* Autor je soudcem Krajského soudu v Hradci Králové.