

# PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

**Mgr. Karolina Konečná**, advokátní koncipientka v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka  
**JUDr. Radim Marada**, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

## ... NEJVYŠŠÍHO SOUDU

**Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3685/2022 ze dne 15. února 2023**

**Témata: Doba určitá; žaloba**

Dovolací soud opakuje, že i přes závěry vyslovené v nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3323/14 setrvává na stanovisku, že sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou je v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, jen jestliže to bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu. Chce-li proto zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, nestačí pouze, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podat u soudu žalobu.

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1060/2021 ze dne 17. února 2023**

**Témata: Odstupné; organizační změna**

V okamžiku uzavření dohody o skončení pracovního poměru existovalo rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti žalobkyně z důvodu organizačních změn. Z tohoto závěru nevyplývá, jaké konkrétní rozhodnutí, které by sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, v důsledku jehož realizace se žalobkyně stala nadbytečnou, bylo u žalované přijato (*existence tohoto rozhodnutí je nutná k učinění závěru o tom, že pracovní poměr byl rozváznán pro nadbytečnost, a zaměstnanci proto náleží odstupné – pozn. autorů*).

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1277/2021 ze dne 24. února 2023**

**Témata: Předpoklady pro výkon práce; náhrada mzdy**

Nesplňování předpokladu pro výkon práce strážníka, který zaměstnanec pozbyl v průběhu sporu o neplatnost rozváznání pracovního poměru v době, kdy mu zaměstnavatel práci nepřiděloval, může být takovým důvodem (*což zároveň vylučuje nárok na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce – pozn. autorů*) – vzhledem k tomu, že splnění předpokladu není možné bez součinnosti zaměstnavatele – jen tehdy, lze-li předpokládat, že by zaměstnanec zkoušku odborné způsobilosti úspěšně nevykonal a osvědčení by mu vydáno nebylo.

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2861/2022 ze dne 27. února 2023**

**Témata: Výpověď; výpovědní doba**

Názor, že pokud byla mezi účastníky uzavřena dohoda o prodloužení výpovědní doby až v jejím průběhu, tak je z tohoto důvodu neplatná, dovolací soud nesdílí. Uzavřou-li zaměstnavatel a zaměstnanec po 31. prosince 2013 dohodu o prodloužení výpovědní doby v průběhu výpovědní doby, musí z obsahu dohody jednoznačně vyplývat, kdy má pracovní poměr skončit. Výpovědní doba musí být současně sjednána tak, aby její délka byla přiměřená okolnostem konkrétního případu, jinak jde o (relativně) neplatné právní jednání.

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3024/2022 ze dne 28. února 2023**

**Témata: Příslušnost soudu; bezpečnostní sbory**

Žalobci se po žalované domáhají náhrady nemajetkové újmy, která jim měla vzniknout v souvislosti s úmrtím příslušníka Policie České republiky, který zemřel při přímém výkonu služby dne 29. prosince 2014 při dopravní nehodě eskortní skupiny, jejímž byl členem (tedy

následkem smrtelného služebního úrazu osoby blízké). Žalobci uplatněné nároky (konkrétně o nároky žalobců na odčinění jejich duševních útrap) nepochybně mají časový, místní a zejména vnitřní (vnější, účelový) poměr k výkonu služby (*a proto je k rozhodnutí o nich příslušný policejní prezident Policie České republiky namísto obecných soudů – pozn. autorů*).

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1929/2021 ze dne 10. března 2023**

#### ***Témata: Souběh základních pracovněprávních vztahů; práce přesčas***

Jak podle pracovní smlouvy, tak podle dohody o pracovní činnosti měl žalobce pro žalovanou vykonávat práci lékaře na oddělení urologie, tedy práci stejného druhu; podle pracovní smlouvy bez výkonu ústavní pohotovostní služby, podle dohody šlo o výkon ústavní pohotovostní služby. Smyslem a účelem dohody bylo, aby doba odpracovaná při výkonu práce na ústavní pohotovostní službě nebyla zahrnována do pracovní doby při výkonu práce mimo ústavní pohotovostní službu a tím i do doby práce přesčas (*zaměstnanec se přitom v tomto sporu domáhal proplacení této práce přesčas – pozn. autorů*).

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3524/2022 ze dne 21. března 2023**

#### ***Témata: Výpověď; organizační změna***

Žalovaný rozhodl o organizační změně počívající ve zrušení pracovní pozice Head of Controlling. Protože činnosti odpovídající této pozici měly být nadále vykonávány v rámci nově zřízené pozice, do které byly dále převedeny činnosti z pracovních pozic Head of Procurement a Senior Production Controller, stal se žalobce nadbytečným. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani skutečnost, že práce na pozici Head of Controlling byla pro žalovaného nadále potřebná, neboť podstatou organizační změny bylo, že činnost vykonávanou třemi zaměstnanci bude vykonávat jedna osoba.

### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2875/2022 ze dne 22. března 2023**

#### ***Témata: Výpověď; pozbytí zdravotní způsobilosti***

Uvádí-li žalobce v souvislosti se svými námitkami týkajícími se „účelového“ jednání žalovaného vůči němu, že žalovaný „nařídil“ mimořádnou lékařskou prohlídku žalobce v rozporu s § 55 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb. bez „relevantního důvodu“, pak pomíjí, že již od roku 2010 se začaly hromadit stížnosti na chování žalobce a jeho styl jízdy, z nichž vyplývalo „vulgární, agresivní a nemístné“ chování žalobce, které vyvolalo u žalovaného pochybnosti o zdravotní způsobilosti žalobce k práci řidiče tramvaje.

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2956/2021 ze dne 24. března 2023**

#### ***Témata: Předpoklady pro výkon práce; úředník***

Práce žalobce na přípravě a zajišťování předprojektové a projektové dokumentace investičních akcí, která sloužila jako podklad pro zadávání veřejných zakázek na provedení stavebních prací, nepředstavují správní činnosti ve smyslu § 2 odst. 3 zákona o úřednících. Proto odvolací soud nemohl učinit závěr, že žalobce jako XY Městského úřadu Krnov byl úředníkem územního samosprávného celku, na něhož se vztahuje úprava zákona o úřednících (*na zaměstnance se zde tedy nevztahoval zákonem stanovený požadavek bezúhonnosti, a proto s ním nemohl být rozvázán pracovní poměr výpovědí pro nesplňování tohoto předpokladu – pozn. autorů*).

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3879/2022 ze dne 29. března 2023**

#### ***Témata: Výpověď; organizační změna***

Odvolací soud závěr o předstírání organizační změny opřel o úvahu, že žalovaná bezprostředně po odchodu žalobce aktivně činila kroky k přijetí nového zaměstnance na pozici a s náplní práce, jakou dříve vykonával. Rozhodnutí o organizační změně je zapotřebí vnímat jednak jako projev vůle zaměstnavatele a jednak jako akt obchodního vedení. Soudy preferované skutkové okolnosti, z nichž odvozují závěr o simulaci rozhodnutí o organizační změně, postrádají jakoukoliv vazbu na tvůrce vůle žalované (*za zaměstnavatele jednaly jiné osoby, než které se podílely na přijetí rozhodnutí o organizační změně – pozn. autorů*).

**Usnesení sp. zn. 21 Cdo 776/2022 ze dne 30. března 2023****Témata: Náhrada škody; ztížení společenského uplatnění**

J. N. utrpěl pracovní úraz ve věku 62 let, kdy byl zcela zdravý a nadprůměrně aktivní ve všech oblastech života (byl sportovec, manuálně zručný, nepřetržitě zaměstnaný v pracovním poměru i po přiznání starobního důchodu). Po úrazu se jeho život ze dne na den od základů změnil, přišel o své dosavadní životní jistoty a radosti a jeho pouřazový život byl plný fyzického a psychického utrpení (ztratil schopnost obstarat si domácnost, nebyl soběstačný v péči o svoji osobu). Uvedené skutečnosti odvolací soud správně vyhodnotil jako důvody pro mimořádné zvýšení náhrady za ztížení společenského uplatnění.

**Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2854/2022 ze dne 30. března 2023****Témata: Náhrada mzdy; zneužití práva**

Jestliže byl podle skutkového závěru odvolacího soudu žalobce ochoten pro žalovanou pracovat (nedal najevo, že již není ochoten dále pro žalovanou pracovat), lze souhlasit se závěrem, že za dané situace bylo na žalované, aby se se žalobcem dohodla na dalším pracovním zařazení nebo s ním skončila pracovní poměr. Pokud tak žalovaná neučinila, nelze v pasivním postoji žalobce spatřovat zneužití výkonu práva.

**Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3317/2022 ze dne 11. dubna 2023****Témata: Výpověď; organizační změna**

Případná okolnost, že organizační změna přijatá u zaměstnavatele je v nějakém směru v rozporu s veřejnoprávními předpisy, neznamená, že cílem rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně nebylo (nemohlo být) dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce.

**Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3327/2022 ze dne 11. dubna 2023****Téma: Okamžik uzavření dohody**

Podepsal-li žalovaný žalobkyni připravený (jí nepodepsaný) text dohody o zvýšení kvalifikace, který obsahoval ujednání, že platnost a účinnost této smlouvy nastává ke dni podpisu smlouvy oběma stranami, a doručil-li tento text žalobkyni, která jej podepsala téhož dne, bylo namísto uzavřít, že se žalovaný a žalobkyně dohodli, že návrh na uzavření kvalifikační dohody podepsaný žalovaným je účinně přijat k okamžiku, kdy žalobkyně návrh dohody podepíše (*dohoda je tímto uzavřena, aniž by bylo nutno přijetí návrhu doručit navrhovateli, tj. žalovanému – pozn. autorů*).

**... NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU****Rozsudek sp. zn. 6 Ads 52/2022 ze dne 11. května 2023****Témata: Smlouva o výkonu funkce; souběh funkcí**

„Pracovní smlouva“ nebyla sjednána výhradně na specifickou odbornou činnost, nýbrž obecně na manažerskou činnost. Přestože by za určitých okolností mohly zbývající činnosti (příprava cenových nabídek, smluv, podkladů pro fakturaci a fakturace samotná) obstát jako předmět samostatně sjednané pracovní smlouvy na odbornou činnost v rámci nepravého souběhu funkcí, nelze je s ohledem na široké pojetí náplně práce uměle oddělovat a toliko na jejich základě konstruovat povahu vztahu mezi společností a jednatelem jako vztahu pracovněprávního. Uzavřenou „pracovní smlouvu“ je třeba posoudit jako smlouvu o výkonu funkce jednatele.

**Rozsudek sp. zn. 4 Ads 176/2022 ze dne 17. května 2023****Témata: Státní služba; odbytné a odchodné**

Souběh nároků na odbytné (*příslušející při skončení služebního poměru z organizačních důvodů – pozn. autorů*) a odchodné (*příslušející při skončení služebního poměru ze zdravotních*

*důvodů souvisejících s výkonem služby – pozn. autorů*) podle zákona o státní službě není ničím vyloučen. Na souběžné přiznání nároků přitom nelze hledět jako na „trest“ pro správní orgán; naopak jej lze po něm spravedlivě požadovat vzhledem k dlouhodobým zdravotním následkům utrpěným žalobcem v důsledku výkonu služby.

### **Rozsudek sp. zn. 6 Ads 81/2022 ze dne 30. května 2023**

#### ***Téma: Zrušení služebního poměru ve zkušební době***

Oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době bylo stěžovatelce doručeno 25. července 2019, přičemž lékař uznal stěžovatelku neschopnou k výkonu služby až 26. července 2019, byť zpětně k 25. červenci 2019. Služební poměr tedy skončil 25. července 2019 a 26. července 2019 již služební poměr netrval. Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti ke dni předcházejícímu zjištění pracovní neschopnosti neruší účinky dříve doručeného oznámení o skončení služebního poměru a nemůže zvrátit již nastalou skutečnost skončení služebního poměru *ex lege*.

### **Rozsudek sp. zn. 1 Ads 20/2023 ze dne 2. června 2023**

#### ***Téma: Zastřené zprostředkování zaměstnání***

Při posouzení, zda se jednalo o zastřené zprostředkování zaměstnání, je rozhodující posoudit faktický stav, který panoval mezi zaměstnanci žalobkyně a firmou SORTTEAM. Lze si představit, že žalobkyně mohla plnit obsah smlouvy o dílo. V takovém případě by však musela komplexně zajišťovat činnost související s plněním tohoto závazku, tedy především sama zadávat, organizovat a kontrolovat práci svých zaměstnanců, zajistit jim pracovní pomůcky, oblečení, pracovní prostory a přístup do nich, sama je školit jak z hlediska prováděné práce, tak také z BOZP a nést odpovědnost za jejich činnost a výsledek předat objednateli.

### **Rozsudek sp. zn. 6 Ads 131/2022 ze dne 15. června 2023**

#### ***Témata: Pojistné na sociální zabezpečení; předepsaný tiskopis***

Pokud stěžovatelka nevyužila příslušný formulář – předepsaný tiskopis podle § 9 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., v němž by výslovně označila, že uplatňuje snížení vyměřovacího základu (a tedy i nárok na prominutí pojistného), a uvedla konkrétní výši sníženého vyměřovacího základu vypočteného podle § 3 zákona o prominutí pojistného (*zákon č. 300/2020 Sb. – pozn. autorů*), stěžovatelka nárok na prominutí pojistného neuplatnila. Zpětné uplatnění nároku na prominutí pojistného zákonodárce výslovně vyloučil.

### **Rozsudek sp. zn. 3 As 362/2020 ze dne 19. června 2023**

#### ***Témata: Závislá práce; základní vojenská služba***

Základní vojenská služba je veřejnoprávním vztahem *sui generis*, v rámci něhož se voják vykonávající základní vojenskou službu nachází vůči státu v nerovném postavení. Jakékoliv podpůrné použití zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů (např. v otázce aplikace právní úpravy minimální mzdy či spravedlivé odměny) bylo vyloučeno. Na stěžovatele se nevztahuje čl. 28 Listiny, podle kterého zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci. Toto právo náleží výlučně zaměstnancům, kterými vojáci základní vojenské služby nejsou.

## **... ÚSTAVNÍHO SOUDU**

### **Usnesení sp. zn. I. ÚS 473/23 ze dne 11. dubna 2023**

#### ***Témata: Porušení povinnosti; tajemník městského úřadu***

I kdyby bylo možno připustit, že vedlejší účastník (*tajemník městského úřadu – pozn. autorů*) nezpracoval předmětný dokument při výkonu práce pro stěžovatele, neznamená to ještě samo o sobě ani to, že by jeho zpracování a předání zastupiteli bylo protiprávní, a i kdyby protiprávní bylo, ani to by ještě *per se* neznamenalo, že by je bylo možno kvalifikovat jako porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k vykonávané práci. Všechny tyto situace je nutno bedlivě odlišovat.

**Usnesení sp. zn. III. ÚS 741/23 ze dne 25. dubna 2023****Témata: Výpověď; pracovní povinnosti**

Namítal-li stěžovatel, že jeho výroky obsažené v e-mailech bylo možno podřadit pod oprávněnou kritiku, což by nemělo být důvodem k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce, pak přehlídí, že obecné soudy vyšly z toho, že v poměrech pracovněprávního sporu o určení neplatnosti výpovědi šlo o kritiku nepřiměřenou, kdy e-maily rozeslané desítkám zaměstnanců vedlejší účastnice řízení měly hrubý, urážlivý obsah spočívající ve znevažování a diskreditaci osoby děkana a jeho kroků ve funkci děkana.

**Usnesení sp. zn. IV. ÚS 2648/22 ze dne 26. dubna 2023****Témata: Římská úmluva; imperativní ustanovení**

Pojem „imperativní ustanovení“ použitý v čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy není totožný s pojmem „imperativní ustanovení“ podle čl. 7 Římské úmluvy, a zahrnuje v sobě (rovněž) kogentní ustanovení zákoníku práce sloužící k ochraně zaměstnance, včetně omezení výpovědi taxativními výpovědními důvody stanovenými v § 52 zákoníku práce (*a tyto výpovědní důvody se tedy vztahovaly na skončení pracovního poměru i přes volbu zahraničního práva, neboť zaměstnanec vykonával závislou práci v Praze – pozn. autorů*).

**Usnesení sp. zn. I. ÚS 1030/23 ze dne 3. května 2023****Témata: Výpověď; plná moc**

Z napadených rozhodnutí se podává, že se obecné soudy vypořádaly rovněž s argumentací stěžovatelky o tvrzeném chybějícím oprávnění osob podepsaných na výpovědi jednat za vedlejší účastníci (*zaměstnavatele, jenž dal stěžovatelce výpověď – pozn. autorů*). Stěžovatelce lze sice přisvědčit, že výkonný ředitel vedlejší účastnice doložil plnou moc až dodatečně, tedy nikoli při doručení výpovědi, avšak dokazování potvrdilo, že výkonný ředitel byl příslušnými orgány vedlejší účastnice k rozhodnému dni skutečně zmocněn za vedlejší účastníci jednat.

**Nález sp. zn. Pl. ÚS 22/22 ze dne 9. května 2023****Témata: Zastupitelstvo; odměňování**

Nestanovil-li zákonodárce meze pro vydání nařízení vlády, kterým se stanoví výše odměň členů zastupitelstev ani mechanismus jejich valorizace, porušil čl. 78 Ústavy. Současně tím zákonodárce porušil právo na územní samosprávu podle čl. 101 odst. 4 Ústavy. Ústavní soud proto zčásti vyhověl návrhu a zrušil § 73 odst. 1, § 134 odst. 3 a § 153 odst. 1 zákona o obcích (obecní zřízení), § 48 odst. 1 a § 98 zákona o krajích (krajské zřízení), § 54 odst. 1 a § 87 odst. 4 zákona o hlavním městě Praze a nařízení vlády č. 318/2017 Sb.

**... SOUDNÍHO DVORA (EU)****Rozsudek C-681/21 ze dne 27. dubna 2023****Témata: Starobní důchod; diskriminace**

Článek 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES při neexistenci naléhavého obecného zájmu brání vnitrostátní právní úpravě, která za účelem odstranění diskriminace na základě věku stanoví, že systém starobního důchodu kategorie úředníků, jež byla dříve zvýhodněna vnitrostátními právními předpisy týkajícími se nároků na starobní důchod, je se zpětnou účinností postaven na roveň systému starobního důchodu kategorie úředníků, která byla dříve znevýhodněna týmiž právními předpisy.

**Rozsudek C-192/22 ze dne 27. dubna 2023****Téma: Dovolená**

Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že nárok na dovolenou za kalendářní rok, který pracovník nabyl na základě výkonu práce v zaměstnání

na částečný úvazek v předdůchodovém věku, zanikne na konci roku, k němuž se nárok vztahuje, nebo k pozdějšímu datu, pokud pracovník nemohl z důvodu nemoci vyčerpat tuto dovolenou před fází pracovního volna, a to i v případech, že se nejedná o dlouhodobou nepřítomnost.

*Rubrika slouží k uvedení přehledu nejnovějších pracovněprávních judikátů s krátkým vymezením (citací nebo parafrází) předmětu řízení a hlavního závěru. Nejedná se o vyčerpávající popis daných případů a rubrika v žádném případě nemá a nemůže sloužit jako právní rada nebo úplný komentář k daným judikátům nebo jako jejich citace.*



## ~~NOVÉ ZÁKONNÉ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ OHLEDNĚ OZNÁMENÍ O MOŽNÉM PROTIPRÁVNÍM JEDNÁNÍ (WHISTLEBLOWING)~~

**Mgr. Tomáš Liškutín,**  
advokát

Ode dne 1. srpna 2023 vstupuje v účinnost **nový zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů** (dále jen „zákon o ochraně oznamovatelů“), který zaměstnavatelům stanoví povinnosti **přijímat a vyřizovat oznámení zaměstnanců** a dalších osob oznamujících možné protiprávní jednání u zaměstnavatele (dále jen „oznamovatelé“).

Zaměstnavatelé jsou nově povinni zajistit, aby **oznámení** o možném protiprávním jednání (dále jen „oznámení“) byla předepsanými postupy řádně **přijata, posouzena** a jsou-li důvodná, **byla přijata opatření** za účelem prevence nebo napravení protiprávního stavu. V rámci těchto procesů je nutné zajistit zachování důvěrnosti poskytnutých informací, dokladů a totožnosti oznamovatelů a dalších chráněných osob.

Obsahem nové právní úpravy je rovněž **ochrana oznamovatelů před odvetnými opatřeními**, což na jedné straně může přispět k eliminaci příprav, pokusů a páchání vybrané protiprávní činnosti, na druhé straně to může pro zaměstnavatele znamenat **komplikaci při změnách pracovních podmínek, odměňování a propouštění zaměstnanců**.

Nová pravidla dopadají pouze na oznámení o vybrané protiprávní činnosti a nejsou tedy prostorem pro řešení jakýchkoliv jiných stížností a připomínek zaměstnanců týkajících se např. podnětů k vylepšení standardu pracovních podmínek nebo zvýšení odměňování.

Nová právní úprava pamatuje rovněž na ochranu zaměstnavatelů před účelovými **vědomě nepravdivými oznámeními**.

**Smyslem a účelem nové právní úpravy je tedy eliminace příprav, pokusů a páchání vybrané protiprávní činnosti, eventuálně náprava škodlivého následku způsobené protiprávní činnosti a ochrana oznamovatelů a dalších chráněných osob před odvetnými opatřeními.**