



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

JUDr. Radim Marada a Mgr. Tomáš Trojan,
advokátní koncipienti v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajika

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 27 Cdo 4482/2018 ze dne 10. března 2020

Témata: Souběh funkcí; působnost představenstva

Dovolatel nelze přisvědčit, že činnosti, jež měl (údajně na základě pracovní smlouvy) vykonávat, nespádají do působnosti představenstva. Administrativní úkony související s řídicí činností představenstva lze jen velmi obtížně oddělovat od vlastní řídicí činnosti. Představenstvo může administrativní úkony zajistit např. prostřednictvím zaměstnanců, nicméně nepřichází v úvahu, aby na tyto činnosti „najalo samo sebe“.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4075/2019 ze dne 7. dubna 2020

Témata: Duševní porucha; běh lhůt

Počátek běhu prekluzivní lhůty je v tomto případě nutno vázat na okamžik, kdy žalobci již duševní porucha (*ledaže brání právně jednat trvale bez možnosti, byť dočasného, залéčení – pozn. autorů*) nebránila uplatnění žaloby na určení neplatnosti právního jednání z důvodu nezpůsobilosti žalobce právně jednat pro duševní poruchu. Uplatní se (*v těchto případech – pozn. autorů*) pouze lhůta uvedená v § 72 zákoníku práce, nikoliv lhůta uvedená v § 645 větě druhé občanského zákoníku.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2866/2018 ze dne 15. dubna 2020

Témata: Přeměna na dobu neurčitou; projev vůle zaměstnavatele

Zkoušení studentů a aktivní účast na obhajobě bakalářské práce, které žalobce vykonal s vědomím (souhlasem) nejbližší nadřízené zaměstnankyně, bylo možné považovat za pokračování v konání prací ve smyslu § 65 odst. 2 zákoníku práce (*pro účely přeměny pracovního poměru na dobu neurčitou podle tohoto ustanovení – pozn. autorů*) jen tehdy, kdyby z vůle účastníků, kterou v této souvislosti projevili, nevyplývalo něco jiného.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 391/2020 ze dne 20. dubna 2020

Témata: Porušení povinností; běh subjektivní lhůty

K posouzení toho, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o tvrzeném porušení povinností, nemůže záležet na úvaze podatelny, kterému subjektu oznámení o přestupku doručí. Tato úvaha je totiž v rozporu se závěrem, že vědomost se přičítá zaměstnavateli pouze tehdy, má-li tuto vědomost (nejméně) bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec výpovědním důvodem dotčeného zaměstnance (nebo v rámci vertikální linie nadřízenosti každý další).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 944/2018 ze dne 23. dubna 2020

Témata: Souběh funkcí; insolvence

Nároky žalobce za dobu, kdy byl současně jednatelem a obchodním ředitelem, nemohou být považovány za mzdové pohledávky zaměstnance, tudíž nejsou pohledávkami postavenými

na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou, jejichž přímého uspokojení by se dalo domáhat podle § 203 insolvenčního zákona namísto jejich uplatnění přihláškou v insolvenčním řízení.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 315/2020 ze dne 27. dubna 2020

Témata: Odvolání; náležitosti nabídkové povinnosti

Zaměstnavatel může nabídnout zaměstnanci i takovou jinou práci, kterou by měl zaměstnanec vykonávat v jiném místě, než kde dosud konal práci nebo kde má své bydliště, protože zákon nestanoví, že by další pracovní zařazení zaměstnance muselo být dohodnuto v určitém místě. Absence návrhu na změnu sjednaných pracovních podmínek ohledně místa výkonu práce však nepředstavuje porušení právní povinnosti zaměstnavatele.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3516/2018 ze dne 29. dubna 2020

Témata: Nabídková povinnost; rozpor s dobrými mravy

Výpověď, které podle kolektivní smlouvy měla předcházet nabídka jiné vhodné práce, je pro rozpor s dobrými mravy neplatným právním úkonem, jestliže zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, a mělo-li současně jeho jednání primární (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3845/2019 ze dne 29. dubna 2020

Témata: Odpovědnost zaměstnavatele; náhrada nákladů

Pro rozhodnutí bylo významné, zda a popř. v jakém rozsahu se na vzniku nákladů vynaložených žalobkyní na ošetření a léčení jejího pojištěnce podílelo jeho jednání spočívající v tom, že v době úrazu neměl nasazenu ochrannou přilbu. Rozsah odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nemá žádný vliv na rozsah jeho povinnosti k náhradě vůči zdravotní pojišťovně podle § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 621/2020 ze dne 29. dubna 2020

Témata: Příčinná souvislost; nadbytečnost zaměstnance

Rozhodnutí odvolacího soudu (jeho závěr o tom, že nebyla dána příčinná souvislost mezi přijatým organizačním opatřením a nadbytečností žalobce, jestliže „záměr žalované snížit na katedře občanské výchovy počet pracovních míst ze dvou na jedno by byl splněn i bez organizační změny, pokud by žalovaná až po rozhodnutí o organizační změně neprodložila pracovní poměr H.“) je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 710/2020 ze dne 11. května 2020

Téma: Pravděpodobný výdělek

Pro účely zjištění pravděpodobného výdělku soud přihlíží nejen k obvyklé výši jednotlivých složek platu zaměstnance, ale také k tomu, jakým způsobem byla v rozhodném období odměňována práce, kterou měl zaměstnanec konat, jaké měl podle platných právních předpisů pobírat „pohyblivé“ složky platu (odměny), jaké měl zaměstnavatel v rozhodném období prostředky pro poskytnutí odměn svým zaměstnancům apod.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 68/2020 ze dne 18. května 2020

Témata: Diskriminace; odstupné z kolektivní smlouvy

Ve skutečnosti, že výše odstupného poskytovaného na základě kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákoníku práce, je diferencována v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru a na výši příjmů jednotlivých zaměstnanců, nelze spatřovat nerovné či diskriminační jednání. Jestliže žalovaná diferencovala způsob (formu) rozvázání pracovního poměru, nelze jí její postup vytýkat.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 188/2020 ze dne 18. května 2020**Téma: Nemravná námitka promlčení**

Rozpor námitky promlčení s dobrými mravy je pak nutno dovozovat z okolností, za kterých byla tato námitka uplatněna. Vznesená námitka promlčení by mohla být v rozporu s dobrými mravy např. za situace, kdy žalobce uplatnil nárok opožděně nikoliv pro svou liknavost či nedbalost, nýbrž pro zdrženlivost vůči žalovanému, od něž očekával smírné řešení a spolehl se na jeho ujištění, že k uspokojení nároku provede nezbytné právní kroky.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 338/2020 ze dne 18. května 2020**Témata: Postihování zaměstnance; domáhání se práv zaměstnancem**

Ředitel žalované zaslal žalobci přípis ze dne 15. listopadu 2017, obsahující rozvrh hodin přímé pedagogické činnosti žalobce, jehož základem byla akceptace požadavku žalobce (vyjma výuky angličtiny v maturitním ročníku), a vyzval žalobce k nástupu do práce. V podstatných rysech rozvrh hodin akceptoval návrh žalobce, a dovozovat za této situace, že takto předložený rozvrh hodin je výrazem úmyslu žalované postihnout žalobce, je úvahou zcela nepřiměřenou.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 851/2020 ze dne 18. května 2020**Témata: Vnitřní předpis; vznik majetkového práva**

Před zrušením vnitřního předpisu, tzv. sociálního programu, žádné právo žalobci na odstupné nevzniklo, neboť v té době ještě žádnou dohodu o skončení pracovního poměru neuzavřel, a žalobci žádná mzdová ani jiná majetková práva z tohoto sociálního programu nevznikla, neboť sociální program byl zrušen žalovanou dne 21. listopadu 2016, (*tedy – pozn. autorů*) ještě před tím, než žalobce rozvázal pracovní poměr dohodou ze dne 17. ledna 2017 ke dni 31. března 2017.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2453/2019 ze dne 19. května 2020**Témata: Zahraniční stravné; vnitřní předpis**

Určí-li zaměstnavatel základní sazbu zahraničního stravného obecně vnitřním předpisem, je třeba, aby zaměstnavatel s vydáním vnitřního předpisu zaměstnance nejpozději do 15 dnů seznámil. Pro zaměstnance se však vnitřní předpis (*jímž pro účely této věci dochází ke snížení výše zahraničního stravného v mezích stanovených zákonem – pozn. autorů*) stává závazným nejdříve ode dne, kdy s ním byl řádně seznámen.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1008/2020 ze dne 19. května 2020**Témata: Pracovní cesta; úraz**

Průběh pracovní cesty se od svého počátku až do návratu z ní štěpí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně; jestliže se zaměstnanec v průběhu pracovní cesty ubytuje, nelze považovat dobu, po kterou je zaměstnanec ubytován, za nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3191/2018 ze dne 20. května 2020**Témata: Valorizace průměrného výdělku; náhrada mzdy**

Právní úprava pro případ, že průměrný výdělek zaměstnance nedosahuje minimální mzdy, stanoví postup pro výpočet nároku na náhradu mzdy (platu) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru. Případnou valorizaci průměrného výdělku připouští zákonná úprava pouze u náhrady škody, nikoliv u nároku na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4254/2019 ze dne 20. května 2020**Témata: Porušení povinností; okamžité zrušení**

Zjevně podvodné jednání žalobkyně směřující k tomu, aby neoprávněně od svého zaměstnavatele získala bonus, pro který podmínky nespĺnila, představuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1110/2020 ze dne 21. května 2020**Téma: Určitost výpovědi**

Závěr, že důvod napadené výpovědi z pracovního poměru ze dne 19. prosince 2018 (je-li v ní uvedeno, že se žalobkyně „v období od prosince 2016 do současnosti dopustila minimálně v 18 případech“ méně závažného porušení pracovních povinností) je nedostatečně skutkově vymezen a že tento nedostatek „se nepodařilo ani výkladem odstranit“, je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2886/2019 ze dne 2. června 2020**Témata: Výpověď; zastoupení právnické osoby**

Jelikož člen statutárního orgánu není smluvním zástupcem, budou se pravidla pro dodatečné schválení řídit § 440 občanského zákoníku (*í v oblasti pracovněprávních vztahů – pozn. autorů*). Odvolací soud se již nezabýval tím, zda došlo či nedošlo k dodatečnému schválení a tím i konvalidaci rozvazovacího právního jednání (*výpovědi – pozn. autorů*) žalované, a tedy ani tím, zda došlo také k naplnění materiálních a formálních předpokladů takového právního jednání.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4186/2019 ze dne 2. června 2020**Témata: Převedení na jinou práci; povinnost zaměstnance**

Z právních předpisů nevyplývá povinnost zaměstnance, který pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce podle pracovní smlouvy, dostat se „do zaměstnání k projednání nového pracovního zařazení“ a ani nebylo zjištěno, že by taková povinnost žalobci vyplývala z pracovního řádu, pracovní smlouvy nebo (v době od 5. května 2015 do 19. května 2015) z pokynu přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 668/2020 ze dne 2. června 2020**Téma: Rozhodnutí o organizační změně**

V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele, popř. jeho realizací, byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle, a že tedy zaměstnavatel ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu), je třeba – bez ohledu na to, jak své opatření označil – dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 226/2020 ze dne 8. června 2020**Témata: Zrušení zaměstnavatele; přechod práv a povinností**

Pro posouzení výpovědi jako platného právního jednání je rozhodující, že bylo rozhodnuto o zrušení zaměstnavatele žalobkyně, čímž byl naplněn důvod výpovědi podle § 52 písm. a) zákoníku práce, a že v době doručení výpovědi ještě ani neproběhlo (nebylo ukončeno) výběrové řízení na nového provozovatele mateřské školky a nebyly dány (neexistovaly) žádné skutečnosti, se kterými zákoník práce spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1653/2019 ze dne 9. června 2020**Témata: Nabídková povinnost; vhodné pracovní místo**

Pracovní místo, na němž k výkonu práce postačovalo středoškolské vzdělání a bylo zařazeno do 10. platové třídy, při jehož výkonu by žalobce značnou část teoretických znalostí a praktických zkušeností získaných absolvovaným vzděláním a dosavadní odbornou praxí nevyužil, neodpovídá žalobcově kvalifikaci (dané jeho vzděláním a odbornou praxí) a žalovaná nebyla povinna ho žalobci po jeho odvolání z vedoucího pracovního místa nabídnout.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3381/2019 ze dne 16. června 2020**Témata: Pracovní poměr; konkludentní uzavření**

Mezi účastníky nedošlo ke konkludentnímu uzavření nové pracovní smlouvy pro období počínající dnem 1. ledna 2016, neboť nedošlo k projevu shodné vůle o základních náležitostech

pracovní smlouvy, které nevyvolávají pochybnost o tom, že projevy vůle zaměstnance a zaměstnavatele směřovaly ke sjednání pracovní smlouvy. Je nezbytné shodnout se na náležitostech pracovního poměru (druhu práce, místu výkonu práce a dni nástupu do práce).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1199/2020 ze dne 16. června 2020

Témata: Odborový funkcionář; požadavek spravedlivého zaměstnávání

Podmínky pro podání výpovědi (*odborovému funkcionáři – pozn. autorů*) byly splněny (žalobkyně opakovaně používala pracovní e-mailovou adresu pro sdělení odborového charakteru bez povolení žalované a bez souhlasu žalované „stáhla“ z pracovního e-mailu přibližně 1 600 služebních e-mailových adres zaměstnanců žalované a uložila je mimo server žalované) a po žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 259/2020 ze dne 23. června 2020

Témata: Kolektivní smlouva; práva zaměstnance

Pokud kolektivní smlouva nehovoří o tom, v jakém rozsahu musí existovat pracovní poměr, aby zaměstnanci příspěvek (z „programu Zdraví“ – *upraveného v rámci posuzované kolektivní smlouvy – pozn. autorů*) mohl být poskytnut, příspěvek náleží i v případě, že zaměstnanec má sjednaný pracovní poměr na výrazně zkrácenou (*kratší – pozn. autorů*) pracovní dobu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020

Témata: Rovné odměňování; práce v rozdílných regionech

Z hlediska zásady rovného odměňování nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné (nepředstavují komparační kritérium ve smyslu § 110 odst. 2 zákoníku práce) sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 2/2019 ze dne 6. srpna 2020

Témata: Uchazeč o zaměstnání; maření spolupráce

Důvody odchodu žalobce z výběrového řízení nebyly svévolné. Je naopak žádoucí, aby uchazeč nabízená zaměstnání zkoumal i s ohledem na své dosavadní zkušenosti a znalosti a vyvaroval se nástupu do zjevně neperspektivního zaměstnání. Tuto snahu nelze hodnotit jako okolnost bránící smyslu a účelu zákona o zaměstnanosti. Žalobcův závěr, že dané zaměstnání je pro něj zjevně neperspektivní, se opíral o racionální zhodnocení podmínek práce.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 114/2019 ze dne 11. srpna 2020

Témata: Platební neschopnost zaměstnavatele; odstupné

Je-li proto uplatňováno jako dlužný mzdový nárok (*podle zákona č. 118/2000 Sb. při platební neschopnosti zaměstnavatele – pozn. autorů*) odstupné a nepodaří-li se prokázat výši tohoto nároku, správní orgán bude sice postupovat podle § 9 odst. 1 věty druhé zákona č. 118/2000 Sb., ovšem jako mzdový nárok přizná násobek minimální mzdy, tak jak odstupné upravuje zákoník práce.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 730/20 ze dne 2. června 2020

Téma: Rozvázání pracovního poměru

Byla-li obě posuzovaná právní jednání učiněna současně (*výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru za totéž jednání – pozn. autorů*), výpověď je ve skutečnosti podmíněná

platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Výpověď byla (z tohoto důvodu – pozn. autorů) shledána neplatnou. To však nic nemění na skutečnosti, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo určité, nepodmíněné a platné.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 507/20 ze dne 16. června 2020

Témata: Výpověď; odstupné

Soudy správně vycházely z právní úpravy obsažené v tehdejší zákoníku práce (č. 65/1965 Sb. – pozn. autorů) a na základě posouzení naplnění zákonem stanovených kritérií přiznaly vedlejší účastníci nárok na odstupné. Stejně tak nelze přisvědčit stěžovateli (žalovanému zaměstnavateli – pozn. autorů) v tom, že funkce ekonomické ředitelky, kterou zastávala vedlejší účastnice, nebyla oficiálně nikdy zrušena, a proto nelze vedlejší účastnici přiznat odstupné.

Usnesení sp. zn. I. ÚS 1175/19 ze dne 30. června 2020

Téma: Pracovní posudek zaměstnance

Zaměstnavatel je oprávněn (a v zájmu objektivit i povinen) uvést v posudku o pracovní činnosti negativní hodnocení, i když v průběhu pracovního poměru nevyzval zaměstnance k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků s tím, že zásadám poctivosti by se naopak přičilo, pokud by vydal posudek, který by v rozporu se skutečností obsahoval pozitivní hodnocení zaměstnance (např. jen z toho důvodu, aby se vyhnul případnému soudnímu sporu).

...SODNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-762/18 a C-37/19 ze dne 25. června 2020

Témata: Nárok na dovolenou; neplatné propuštění

Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88/ES brání vnitrostátní judikatuře, podle které pracovník nemá v případě ukončení pracovního poměru, k němuž došlo poté, co byl dotyčný pracovník protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou.

Rozsudek C-610/18 ze dne 16. července 2020

Témata: Pojem zaměstnavatele; mezinárodní silniční doprava

Článek 14 odst. 2 písm. a) nařízení Rady (EHS) č. 1408/71, jakož i čl. 13 odst. 1 písm. b) bod i nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 musí být vykládány v tom smyslu, že zaměstnavatelem řidiče v mezinárodní silniční dopravě je podnik, který tomuto řidiči ve skutečnosti udílí pokyny, který fakticky nese odpovídající mzdové břemeno a je skutečně oprávněn jej propustit, a nikoliv podnik, který je formálně označen za zaměstnavatele.

Rozsudek C-658/18 ze dne 16. července 2020

Témata: Pojem pracovníka; smírčí soudce

Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že smírčí soudce, který v rámci své funkce poskytuje skutečná a konkrétní plnění, která nejsou čistě okrajová ani vedlejší a za která pobírá náhrady mající charakter odměny, může spadat pod pojem „pracovník“ ve smyslu těchto ustanovení.

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.