

PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Karolina Kozáková, advokátní koncipientka v kanceláři Mgr. Michala Vrajika
JUDr. Radim Marada, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajikem

... NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1517/2022 ze dne 13. června 2023

Témata: Náhrada škody způsobené zaměstnancem, promlčecí lhůta

Má-li výrok o trestu ve správním rozhodnutí konstitutivní povahu a působí-li (zavazuje) do budoucnosti a zásadně až od okamžiku právní moci, pak počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty pro uplatnění práva na náhradu škody spočívající v pokutě uložené zaměstnavateli orgánem veřejné moci (uložené z důvodu pochybení zaměstnance vedoucího k uložení pokuty – pozn. autorů) je vázán na vědomost zaměstnavatele o nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 30/2023 ze dne 29. června 2023

Témata: Výpověď, dohoda o pracovní činnosti

Mezi účastníky nebylo sporu, že P. S., který podepsal výpověď a osobně ji žalobci předal, je tajemníkem Městského úřadu XY. Dospěl-li odvolací soud k závěru, že skutečnost, že výpověď byla napsána na hlavičkovém papíře městského úřadu (nikoliv města) a opatřena otiskem úředního razítka s malým státním znakem, nevyvolává žádné faktické pochybnosti o tom, kým byla výpověď žalobci dána a že se jednalo o k tomu oprávněnou osobu, postupoval tak v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 34/2023 a 21 Cdo 302/2023 ze dne 29. června 2023

Témata: Výpověď, porušení pracovní povinnosti

Předložil-li žalobce jako svoji habilitační práci do habilitačního řízení část monografie, která nebyla výsledkem jeho tvůrčí činnosti (žalobce nebyl jejím autorem), učinil tak v rozporu se zákonem a porušil tím povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, neboť povinnost dodržovat autorský zákon při výkonu tvůrčí činnosti nepostrádá místní, časový, ale zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění závazků žalobce jako akademického pracovníka a prorektora vysoké školy plynoucích z pracovního poměru.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 939/2023 ze dne 29. června 2023

Témata: Porušení povinnosti, intenzita porušení

Výsledné posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci přitom není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci. Jsou-li některá hlediska pro posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti v konkrétní věci významnější, soud jim logicky přikládá také větší význam.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 990/2023 ze dne 29. června 2023

Témata: Pracovní smlouva, pracovní poměr

Pro úsudek, zda byla pracovní smlouva uzavřena konkludentním způsobem, je nezbytné, aby bylo možné dovodit existenci mlčky projevené, ale dané vůle shodnout se na esenciálních náležitostech pracovního poměru (tj. na druhu práce, místu výkonu práce a dni nástupu do práce); jestliže takový projev vůle být na jedné straně chybí (z toho, co vnější skutkové

okolnosti v pracovněprávních vztazích obvykle znamenají, jej nelze dovodit), k uzavření pracovní smlouvy nedochází.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1501/2023 ze dne 19. července 2023

Témata: Místo výkonu práce, výpověď

Pracoviště se může nacházet jen tam, kde je lze podřadit pod pojem, jímž bylo v pracovní smlouvě definováno místo výkonu práce. V pracovní smlouvě bylo sjednáno, že místem výkonu práce je Arcibiskupství pražské, pracoviště XY. Z listiny jednoznačně nevyplývá, že místem výkonu práce je sídlo Arcibiskupství pražského v Praze 1, neboť takovému závěru odporuje místo sjednaného pracoviště v Praze 2. Za těchto okolností měly soudy ohledně místa výkonu práce přistoupit k výkladu tohoto projevu vůle (za účelem posouzení platnosti výpovědi, která byla dána zaměstnankyni za to, že se neměla dostavovat k výkonu práce na pracoviště, které musí spadat pod sjednané místo výkonu práce – pozn. autorů).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1915/2023 ze dne 19. července 2023

Témata: Rozvázání pracovního poměru, žaloba

Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty právo na určení neplatnosti právního jednání o rozvázání pracovního poměru zanikne, a soud se tedy již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního jednání, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního jednání o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3767/2022 ze dne 21. července 2023

Témata: Výpověď, organizační změna

V posuzovaných případech byly splněny podmínky výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce, jestliže organizační změna provedená žalovanou reálně a bez náhrady zrušila pracovní místo zastávané žalobcem a jeho práce byla rozdělena mezi stávající zaměstnance společnosti a jejího jednatele a žalovaná dále uzavřela rámcovou smlouvu s Vojenským technickým ústavem, státním podnikem, pro případ potřeby zpracování složitých výpočtů; ze skutkových zjištění nevyplývá, že by k výkonu prací zastávaných žalobcem přijala žalovaná jiného zaměstnance.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 788/2023 ze dne 1. srpna 2023

Téma: Snížení náhrady mzdy

Dovodil-li odvolací soud, že okolností umožňující moderaci (*snížení náhrady mzdy podle § 69 odst. 2 zákoníku práce – pozn. autorů*) nemůže být činnost žalobkyně pro manžela, protože nebylo prokázáno, že byla vykonávána za srovnatelných podmínek jako výkon práce v pracovním poměru žalobkyně pro žalovaného, že existence pracovního poměru mezi manžely je vyloučena, a nebylo tvrzeno, že žalobkyně pomáhala manželovi jako osoba samostatně výdělečně činná, a že nebylo třeba zjišťovat, zda úřad práce evidoval volná pracovní místa na pozici dělnice, je závěr, že nejsou důvody pro snížení náhrady mzdy, v souladu s judikaturou dovolacího soudu.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 409/2021 ze dne 25. srpna 2023

Témata: Služební poměr, změna systemizace

Zákon o státní službě nestanoví povinnost zařadit státního zaměstnance do stejné platové třídy, ani přihlížet k jeho dosavadnímu služebnímu zařazení na nejvyšších stupních hierarchie služebního úřadu, pokud došlo ke zrušení jeho stávajícího služebního místa v důsledku systemizace. Z poklesu příjmu o 23 %, tedy o méně než čtvrtinu, nelze bez dalšího dovodit

nevhodnost nového služebního místa. Toto snížení reflektuje to, že stěžovatelka již nadále nevykonává funkci představené.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 9/2022 ze dne 25. srpna 2023

Témata: Služební poměr, změna systemizace

Nejvyšší správní soud považuje za zvlášť podstatné, že žalobce byl převeden na služební místo ředitele odboru (po zrušení jeho původního služebního místa pro změnu systemizace – pozn. autorů). Tedy na místo, které je v hierarchii úřadu pouze o jeden stupeň níže než původní místo náměstka pro řízení sekce. Žalobci tedy byla zachována řídicí funkce, a to dokonce ve druhém stupni jako ředitele odboru. Převedení na pozici o jeden stupeň níže se soudu jeví jako zcela odpovídající. V případě žalobce nelze pouze na základě snížení platu o 35 % dospět k závěru, že nové služební místo bylo pro něj nevhodné.

Rozsudek sp. zn. 6 As 94/2022 ze dne 13. září 2023

Témata: Voják z povolání, náhrada škody

Žalobce (voják z povolání – pozn. autorů) rozkazu vydaného nadřízeným funkcionářem uposlechl a výcvik (výjezd s vojenským vozidlem) absolvoval. Pokud ovšem splnění rozkazu, jehož vydání měl nadřízený s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem souzené věci včetně péče řádného hospodáře náležitě zvažovat, vedlo ke vzniku škody na služebním vozidle, je namístě klást si otázku, zda za konkrétních skutkových okolností je za vzniklou škodu skutečně odpovědný výlučně žalobce.

Rozsudek sp. zn. 4 As 303/2022 ze dne 21. září 2023

Témata: Voják z povolání, jednorázové mimořádné odškodnění

§ 120 (zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání – pozn. autorů) nepřiznává jednorázové mimořádné odškodnění všem vojákům, kteří se stali invalidní v prvním nebo druhém stupni následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání, ale pouze těm, kteří úraz či nemoc utrpěli při vyjmenovaných činnostech. § 120 odst. 1 a 2 zákona o vojácích z povolání vymezuje činnosti, při kterých musí ke služebnímu úrazu dojít, aby měl voják na odškodnění nárok. Všechny vymezené činnosti nestandardně ohrožují vojáka různými rizikovými podmínkami. Musí existovat příčinná souvislost mezi služebním úrazem, činností vojáka a rizikovými podmínkami, jinak odškodnění nelze přiznat.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 79/2023 ze dne 3. října 2023

Témata: Služební poměr, změna systemizace

Jakkoliv mohou být relevantní i předchozí pracovní zkušenosti žalobkyně (zde její manažerské zařazení), nelze tento argument považovat za rozhodující. V rámci převedení zaměstnance na vhodné služební místo (tj. nikoliv identické) (v důsledku změny systemizace, kdy vhodnost služebního místa je základním předpokladem převedení na toto služební místo – pozn. autorů) bude zpravidla vždy docházet k určité (přiměřené) změně pracovní náplně, ať už z pohledu odborných, nebo kompetenčních (požadavků – pozn. autorů). To samo o sobě nevhodnost nového služebního místa automaticky nezakládá.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 53/2023 ze dne 18. října 2023

Témata: Závislá práce, umožnění výkonu nelegální práce

Přesvědčení stěžovatele, že ani u jedné z posuzovaných pracovnic nedošlo k naplnění všech znaků závislé práce, neobstojí. Na tomto závěru nic nemění ani stěžovatelem namítaná skutečnost, že některé pracovnice pracovaly na daném pracovišti pouze týden (paní H.) a některé nedostaly ani svou první odměnu za práci. I časový úsek o délce 1 týdne je totiž dostatečně dlouhý k tomu, aby se mohlo jednat o soustavný výkon práce. Jak výstižně konstatoval krajský soud, soustavnost nelze zaměňovat s dlouhodobostí.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 219/2022 ze dne 19. října 2023**Téma: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Pro poskytnutí příspěvku (na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce – pozn. autorů) je nutné splnit podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti, jednou z nich je i podmínka bezdlužnosti. Je mylný názor, že rozhodným dnem zaplacení dluhu je den zadání příkazu k úhradě nedoplatku na pojistném. Rozhodnou skutečností pro úhradu nedoplatku je totiž teprve okamžik, kdy je dlužná částka připsána na příslušný účet. Penále ve výši 13 Kč sice představuje nízkou částku, ale míru výše nedoplatku nemůže soud při rozhodování této věci zohlednit.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 257/2021 ze dne 24. října 2023**Témata: Služební poměr, výpočet odbytného**

Jádro sporu spočívá v tom, zda měl být (podle § 200 odst. 1 zákona o státní službě – pozn. autorů) započten toliko stěžovatelčin pracovní poměr v Ministerstvu zdravotnictví, který bezprostředně předcházel vzniku jejího služebního poměru podle § 188 odst. 1 zákona o státní službě (podle kterého došlo k transformaci pracovního poměru na poměr služební – pozn. autorů), nebo zda měly být započteny i předcházející pracovní poměry, kdy stěžovatelka byla zaměstnána na Ministerstvu informatiky, Ministerstvu vnitra a Ministerstvu obrany. Odbytné mělo být stanoveno ve výši odpovídající započtení všech těchto pracovních poměrů.

Rozsudek sp. zn. 3 As 247/2021 ze dne 26. října 2023**Téma: Služební pohotovost, výkon služby**

Nelze vyloučit, že vojáci určení do služeb LZS (letecké záchranné služby – pozn. autorů) a SAR (Search and Rescue, tj. služba pátrání a záchrany – pozn. autorů) podstatnou část doby označené jako služební pohotovost žádné úkoly nevykonávali a že se kupříkladu mohli věnovat odpočinku. To však nic nemění na skutečnosti, že to byli pouze oni, kdo musel být stále připraven vykonávat činnost, která je náplní LZS a SAR. Doba ke vzletu vrtulníku činila 4 minuty přes den a 10 minut v noci pro vrtulník LZS, 10 minut v jakoukoliv dobu pro vrtulník SAR. Žalobce vykonával 24hodinové služby, za které mu náleží příslušný plat, včetně příplatků.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 1668/23 ze dne 5. září 2023**Téma: Výpověď, organizační změna**

I kdyby vedlejší účastnice (zaměstnavatel stěžovatele, se kterým rozvázal pracovní poměr – pozn. autorů) při rozhodnutí o organizační změně postupovala v rozporu s veřejnoprávními předpisy, neznamená to, že by toto její rozhodnutí bez dalšího nemohlo být předpokladem výpovědi pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Podstatné je, jaký cíl organizační změna sledovala.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 873/23 ze dne 12. září 2023**Témata: Výpověď, určitost právního jednání**

Krajský soud při svém rozhodování vycházel z platného práva a judikatury Nejvyššího soudu, podle které zaměstnavatel při skutkovém vymezení výpovědního důvodu musí vždy rozlišit, zda důvodem výpovědi je neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec z jiných zdravotních důvodů (pro tzv. obecné onemocnění) pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

...SODNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-113/22 ze dne 14. září 2023

Téma: Rovné zacházení, příspěvek k důchodu

Směrnice Rady o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení musí být vykládána v tom smyslu, že pokud byla žádost o přiznání příspěvku k důchodu podaná pojištěncem mužského pohlaví zamítnuta příslušným orgánem na základě vnitrostátní právní úpravy, která omezuje poskytování příspěvku na pojištěnce ženského pohlaví, přičemž tato právní úprava zakládá přímou diskriminaci na základě pohlaví, musí soud orgánu uložit, aby dotyčné osobě přiznal příspěvek k důchodu, aby jí zaplatil náhradu škody s odrazujícím účinkem a nahradil jí z tohoto titulu náklady řízení a náklady na právní zastoupení.

Rozsudek C-496/22 ze dne 5. října 2023

Téma: Hromadné propouštění

Článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. b), článek 2 odst. 3 a článek 6 směrnice Rady 98/59/ES nebrání vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli neukládá povinnost individuálního pojednání se zaměstnanci, kterých se týká záměr hromadného propouštění, pokud tito zaměstnanci nejmenovali zástupce zaměstnanců, a která uvedeným zaměstnancům neukládá povinnost takové jmenování učinit, a to za podmínky, že právní úprava umožňuje za okolností nezávislých na vůli těchto zaměstnanců zaručit plný účinek těchto ustanovení směrnice.

Rozsudek C-45/22 ze dne 12. října 2023

Téma: Sociální zabezpečení, souběh dávek

Článek 55 odst. 1 písm. a) nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 musí být vykládán v tom smyslu, že pokud pobírání dávek různého druhu nebo jiného příjmu vyžaduje použití vnitrostátních pravidel předcházení souběhu u nezávislých dávek, umožňuje každému členskému státu, aby pro účely výpočtu výše dávky, která má být vyplacena, stanovil, že celková výše příjmů se buď vydělí počtem dotčených dávek, nebo se stejným počtem vydělí ta část příjmů, která přesahuje horní hranici souběhu stanovenou vnitrostátními pravidly.

Rozsudek C-57/22 ze dne 12. října 2023

Téma: Neplatné rozvázání pracovního poměru, dovolená

Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval, jelikož mu zaměstnavatel nepřiděloval práci, a že už mu za uvedené období přísluší náhrada mzdy nebo platu.

Rozsudek C-660/20 ze dne 19. října 2023

Téma: Dodatečná odměna, částečný úvazek

Ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, která je obsažena v příloze směrnice 97/81, brání vnitrostátní právní úpravě, která podmiňuje vyplacení dodatečné odměny jednotně u zaměstnanců na částečný úvazek a u srovnatelných zaměstnanců na plný úvazek překročením stejného počtu odpracovaných hodin v rámci dané činnosti, jako je letová služba pilota, za účelem kompenzace zvláštního pracovního zatížení spojeného s touto činností.

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.