

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 12/2023 Sb. m. s., o sjednání Smlouvy o sociálním zabezpečení mezi Českou republikou a Bosnou a Hercegovinou.

Smlouva vstoupila v platnost 1. března 2023. Smlouva se týká dávek v nemoci a mateřství, dávek důchodového pojištění, dávek při pracovních úrazech a nemocech z povolání, dávek v nezaměstnanosti a přídatku na dítě. Povinnost k pojištění se řídí právními předpisy toho smluvního státu, na jehož území vykonává osoba výdělečnou činnost. Výjimkou je vyslání zaměstnance na území druhého smluvního státu na dobu nepřesahující 24 měsíců, kdy zaměstnanec nadále podléhá právním předpisům prvního smluvního státu. Ke smlouvě bylo uzavřeno Správní ujednání k provádění této smlouvy (č. 13/2023 Sb. m. s.). Tato smlouva nahrazuje úmluvu o sociálním pojištění z roku 1957 uzavřenou mezi Československem a Jugoslávií.



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

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1207/2021 ze dne 21. října 2022

Témata: Pracovní poměr na dobu určitou; dohoda o jiném postupu

Dohoda ze dne 16. září 2013 (uzavřená mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací podle § 39 odst. 4 zákoníku práce – pozn. autorů) splňuje náležitost podle § 39 odst. 4 písm. a) zákoníku práce spočívající v bližším vymezení vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce. Z jejího obsahu vyplývá, že v případě instruktorů sportu se jedná o důvody spočívající ve zvláštní povaze práce těchto zaměstnanců, jejichž zaměstnávání (zařazení do resortního sportovního centra) je odvislé od dosažení sportovních výsledků.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1708/2022 ze dne 25. října 2022

Témata: Výpověď; nadbytečnost

Přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost (příp. obsazení tohoto místa zaměstnavatelem některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu. V takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2483/2021 ze dne 26. října 2022

Témata: Průměrný výdělek; renta

Má-li dojít ke stanovení náhrady za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti za dny, v nichž zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci z důvodu, že pozbyl zdravotní způsobilost ke sjednané práci z důvodu pracovního úrazu, a zaměstnavatel zároveň neměl možnost zaměstnance převést na jinou práci, je nevýznamná úvaha o nějakém dosažitelném

pravděpodobném výdělkem. Rozsah práce, kterou zaměstnanec neodpracoval, je dán tím, v jakém rozsahu mu byl zaměstnavatel povinen přidělovat práci (v rozsahu směn, které by zaměstnanec odpracoval podle písemného rozvrhu pracovní doby – pozn. autorů).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1207/2022 ze dne 27. října 2022

Téma: Závislá práce

Pakliže bylo zjištěno, že žalovaný nabídl žalobci práci (provádění elektroinstalace), že se účastníci ve smlouvě dohodli, že žalobce do práce nastoupí od 1. října 2016, bude pracovat 40 hodin týdně, za odměnu ve výši 15 EUR za hodinu, že žalobce vykonával práci osobně podle pokynů žalovaného, že žalobce měl od žalovaného k dispozici pracovní nářadí (vrtačky, žebříky, lešení, velké štípačské kleště na štípání kabelů, lisovačku kabelů) a že bez pokynů žalovaného by nemohl samostatně práci vykonávat, právní vztah mezi účastníky naplnil znaky závislé práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1774/2022 ze dne 31. října 2022

Témata: Vedoucí zaměstnanec; zastoupení

Vedoucí zaměstnanci činí veškerá (i právní) jednání jak vně společnosti (zaměstnavatele), tedy navenek např. ve vztahu k obchodním partnerům, tak i dovnitř společnosti (tedy ve vztahu k podřízeným zaměstnancům), jménem zaměstnavatele. V obecné rovině nelze rozlišovat oprávnění vedoucího zaměstnance jednat za zaměstnavatele dovnitř a ven, jak nesprávně uvažuje odvolací soud (*kdy z tohoto důvodu omezil výši náhrady škody způsobené předběžným opatřením, kterým bylo žalobci zakázáno jednat za společnost – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 ICdo 115/2022 ze dne 1. listopadu 2022

Témata: Statutární orgán; pracovní poměr

Člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 věty první obchodního zákoníku^{*)} (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě) i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce. Současně však uvedl, že ani takové ujednání (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) nečiní jejich vztah pracovněprávním.

^{*)} Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, pozbyl 1. ledna 2014 platnosti – pozn. autorů.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1989/2022 ze dne 15. listopadu 2022

Témata: Organizační změna; výpověď pro nadbytečnost

Skutečnost, že je možné, že spory mezi účastníky mohly být motivem či pohnutkou k přijetí organizačního opatření, jímž bylo zrušeno pracovní místo zaměstnance, sama o sobě neznamená, že jejím jediným smyslem bylo jej poškodit. Opačný názor by znamenal, že nastanou-li u právnické osoby spory či neshody mezi osobami podílejícími se na různých stupních na řízení společnosti, je v tomto případě vyloučeno přijmout organizační opatření, které by reagovalo na vzniklou situaci a umožnilo další efektivní bezporuchovou činnost.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2467/2022 ze dne 16. listopadu 2022

Témata: Okamžitě zrušení; neomluvená absence

Žalobce se nenastoupením k výkonu práce u žalované bez vážného důvodu v době od 1. srpna do 14. září 2020 dopustil porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Neomluvené zameškání práce v trvání 5 dnů zpravidla, obecně vzato, samo o sobě představuje porušení pracovní kázně (nyní porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 132/2021 ze dne 22. listopadu 2022

Témata: Hmotná odpovědnost; schodek

Schodek bývá zjišťován inventarizací jako rozdíl mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a skutečným stavem. Není-li schodek zjištěn inventarizací, neznamená to bez dalšího,

že by zaměstnavatel neměl vůči pracovníkovi nárok na náhradu škody podle § 252 zákoníku práce. Zaměstnavatel však musí jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které pracovník převzal k vyúčtování, a skutečnost, že došlo ke škodě na svěřených hodnotách. Okruh důkazů, které mohou být podkladem pro toto zjištění, není ničím předem omezen.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1738/2022 ze dne 22. listopadu 2022

Témata: Organizační změna; výpověď pro nadbytečnost

Rozhodnutí odvolacího soudu je (v posouzení, že pro platnost výpovědi postačuje, že pracovní poměr na základě výpovědi skončil ke dni 31. prosince 2019, nastala-li účinnost přijatých organizačních změn 1. ledna 2020) v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu, podle níž je výpověď z pracovního poměru neplatná, jestliže by měl na jejím základě pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2375/2022 ze dne 23. listopadu 2022

Témata: Organizační změna; výpověď pro nadbytečnost

Rozhodne-li zaměstnavatel, že činnost dosud vykonávanou zaměstnancem bude nadále zajišťovat jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v pracovněprávním vztahu, a že proto tímto zaměstnancem zastávané pracovní místo bude z důvodu úspory finančních prostředků zrušeno, je dán důvod k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, ledaže jde o plnění běžných úkolů zaměstnavatele, vyplývajících z předmětu jeho činnosti.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2566/2022 ze dne 23. listopadu 2022

Témata: Okamžitě zrušení pracovního poměru; určitost právního jednání

Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen. U důvodu podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je třeba věnovat přesnému popisu vytýkaného skutku zvýšenou pozornost a je nutné uvést konkrétní údaje o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 389/2021 ze dne 24. listopadu 2022

Témata: Odstupné; mimořádná odměna

Dospěl-li (*odvolací soud – pozn. autorů*) ke skutkovému závěru, že mimořádná odměna „měla motivovat žalobce ke skončení pracovního poměru ihned a dohodou“, tedy, že, jinými slovy, se jedná o plnění, které mělo být žalobci poskytnuto v souvislosti s rozvázáním (skončením) jeho pracovního poměru, měl se zabývat tím, zda dohoda o mimořádné odměně ze dne 1. března 2013 nezakládá nárok žalobce na zaplacení odstupného z jiného důvodu, než stanoví zákon (*jehož poskytnutí je přípustné i v případě zaměstnavatelů odměňujících platem – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2026/2022 ze dne 29. listopadu 2022

Témata: Diskriminace; světový názor

Jiný názor žalobkyně na řešení konkrétních problémů vznikajících při výkonu její práce pro zaměstnavatele (žalovaného) nelze podřadit pod pojem „světový názor“ ve smyslu § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona (*z tohoto titulu se žalobkyně domáhala nároků z údajné diskriminace – pozn. autorů*). Jiný názor žalobkyně na řešení konkrétních pracovních problémů u zaměstnavatele či upozornění na nedostatky nelze nepochybně považovat ani za projev jejího „jiného smýšlení“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2118/2022 ze dne 29. listopadu 2022

Témata: Organizační změna; výpověď pro nadbytečnost

Pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí

nebo okamžitým zrušením jen za podmínek uvedených v § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a je nepřipustné, aby porušení této povinnosti zaměstnancem bylo důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2180/2022 ze dne 29. listopadu 2022

Témata: Porušení pracovních povinností; tajemník městského úřadu

Byl-li žalobce jako tajemník městského úřadu oprávněn účastnit se zasedání zastupitelstva s hlasem poradním, byl oprávněn vyjadřovat se i ke koncepci sportu projednávané na zasedání zastupitelstva města dne 12. září 2016, a nelze proto dovozovat, že zpracování připomínek k této koncepci žalobcem dne 5. září 2016, poskytnutých jednomu ze zastupitelů, který je následně rozeslal dalším zastupitelům a prezentoval na jednání zastupitelstva, nemá věcnou souvislost s plněním pracovních úkolů žalobce, a že je proto výkon takové činnosti v pracovní době porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2464/2022 ze dne 29. listopadu 2022

Téma: Používání prostředků zaměstnavatele

Zákonem stanovený zákaz používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele je absolutní. Stanovení rozsahu souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance je zcela na vůli zaměstnavatele. Zaměstnavatel není povinen při předání výrobního či pracovního prostředku (včetně mobilního telefonu) zaměstnanci zakazovat jejich použití pro soukromé účely, popř. příkazovat jejich užití výlučně pro účely výkonu závislé práce. Tato povinnost pro zaměstnance vyplývá ze zákona.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1998/2021 ze dne 16. prosince 2022

Témata: Porušení pracovních povinností; intenzita porušení

Odvolačí soud k okolnostem významným pro posouzení intenzity porušení pracovních povinností žalobkyní náležitě přihlédl, když vzal do úvahy celou situaci, v níž se žalobkyně krátce po ukončení dlouhodobé pracovní neschopnosti nacházela, kdy kromě běžné agendy, kterou její zástupce po dobu její nepřítomnosti zvládal s obtížemi, probíhal interní audit a rektorem jí bylo uloženo několik dalších obsáhlých úkolů a zároveň byla na pokyn rektora odpojena od informačního systému žalovaného (*zaměstnavatele – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2622/2022 ze dne 16. prosince 2022

Témata: Neplatnost výpovědi; rozpor s dobrými mravy

Pro udělení výpovědi z pracovního poměru žalobkyni byly splněny všechny předpoklady uvedené v § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť žalovaná přijala rozsáhlou organizační změnu, která byla založena již usnesením vlády č. 675 ze dne 22. září 2010, tedy změnu, která měla celostátní působnost, v důsledku níž došlo „ke zrušení systematizovaných míst na finančních úřadech po celé republice“, včetně pracovního místa označeného 8004051 zastávaného žalobkyní.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2994/2022 ze dne 16. prosince 2022

Témata: Pracovní úraz; liberace

Pakliže bylo zjištěno, že žalobce byl u žalované zaměstnán naposledy jako vrchní mistr tratí, že dne 23. srpna 2016 zajišťoval bezpečnost pohybu při navařování srdcovky na výhybce č. 426, že výpravčí mu opakovaně sděluje, ať s tím vozíkem hlavně nejezdí na návěstidlo Se 41, že žalobce sdělil výpravčímu, že rozumí, že žalobce poté je viděn u výhybky č. 270, jak se snaží odtlačit vozík zpět k námezníkmu, ale potom jej již srazila lokomotiva, jsou splněny předpoklady liberace žalované podle § 270 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

... NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 212/2022 ze dne 5. ledna 2023

Téma: Hlášení volných pracovních míst; úřad práce

Vzhledem k tomu, že hlášenky (*volných pracovních míst – pozn. autorů*) žalobce ze dne 11. a 17. května 2021 obsahovaly všechny zákonem stanovené náležitosti a nenastala žádná ze skutečností zákonem předvídaných, která by byla důvodem pro nezveřejnění nahlášených volných pracovních míst, je třeba zásah stěžovatele (*úřadu práce – pozn. autorů*) spočívající v nezveřejnění volných pracovních míst považovat za zásah odporující právní úpravě. Stěžovatel nebyl oprávněn po žalobci požadovat doložení dalších podkladů nad rámec zákona.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 115/2021 ze dne 13. ledna 2023

Téma: Inspekce práce; ručení

Pod vynaložením náležité péče (*tak, aby povinný subjekt zamezil vzniku ručení za pokutu podle § 141a zákona o zaměstnanosti – pozn. autorů*) si lze představit jakékoliv aktivní jednání, které by vedlo k prověření, zda mají cizinci povolení k pobytu nebo povolení k zaměstnání. Stěžovatelka však neprokázala ani netvrdila, že by kontrolovala, zda osoby pracující na dané zakázce splňují zákonem stanovené podmínky pro výkon práce.

Rozsudek sp. zn. 4 As 116/2022 ze dne 18. ledna 2023

Téma: Služební poměr; přestávky

Při posouzení, o jaké přestávky (*zda o přestávku na jídlo a odpočinek, nebo přiměřená doba na jídlo a odpočinek ve smyslu § 60 zákona č. 361/2003 Sb. – pozn. autorů*) se jednalo, je třeba posuzovat také faktickou možnost přestávky čerpat, nikoliv pouze splnění formálních podmínek pro označení služby za přerušitelnou přestávkami. Skutečnost, že vedoucí směn operační sál opouštějí a po dobu své nepřítomnosti musí určit někoho, kdo je zastoupí, sama o sobě neznamená, že se jednalo o výkon služby, který bylo možné přerušit.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 168/2020 ze dne 19. ledna 2023

Téma: Vyměřovací základ; odměna za výkon funkce

Odměna poskytovaná starostovi obce poté, co se vzdal funkce, není příjem ve smyslu § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení, který se nezahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnance. Krajský soud nepochybil, když jako správný potvrdil postup správních orgánů, které stěžovateli vyměřily dlužné pojistné a s ním související penále proto, že odměnu podle § 75 odst. 4 zákona o obcích vyplacenou po odvolání z funkce bývalé místostarostce nezahrnul do vyměřovacího základu pro účely odvodu pojistného na sociální zabezpečení.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 198/2022 ze dne 19. ledna 2023

Téma: Agenturní zaměstnávání; inspekce práce

Odlišnostmi mezi agenturním zaměstnáním a poskytováním služeb se NSS zabýval v rozsudku sp. zn. 2 Ads 173/2014-28, podle něž je základním rozlišovacím znakem mezi pronájmem pracovní síly a poskytnutím služby komplexnost zajišťovaných činností. V případě poskytování služby se jedná o činnost prováděnou poskytovatelem pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. V případě pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel pracovní síly (agentura práce) odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 218/2020 ze dne 23. ledna 2023

Téma: Příspěvek na podporu zaměstnávání

Zákon za situace, kdy žalobkyní (*zaměstnavatelem – pozn. autorů*) nebyly v plném rozsahu prokázány mzdové náklady tvrzené v žádosti ve smyslu § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (*ve znění účinném do 31. prosince 2011 – pozn. autorů*) a nebyla tedy splněna jedna ze zákonných podmínek pro přiznání příspěvku, neumožňoval rozhodnout jinak, než žádost o příspěvek zamítnout (*a nebylo tedy možné příspěvek přiznat ani zčásti – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 346/2020 ze dne 23. ledna 2023***Témata: Úřad práce; uchazeč o zaměstnání***

Žalobce byl skutečně poučen o svých povinnostech uchazeče o zaměstnání, in concreto pak o povinnosti dostavit se na úřad práce do 8 kalendářních dnů ode dne ukončení pracovní neschopnosti. Z hlediska naplnění účelu povinnosti „dostavit se na úřad práce“ není stěžejní lhůta 8 kalendářních dnů, ale to, zda se uchazeč o zaměstnání v dohledné (přiměřené) době po ukončení pracovní neschopnosti dostaví na úřad práce. Nejde v tomto případě o lhůtu zákonnou, nýbrž lhůtu pořádkovou stanovenou na bázi § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 116/2022 ze dne 24. ledna 2023***Témata: Pojistné na sociální zabezpečení; vyměřovací základ***

Jednou z podmínek stanovených v § 2 odst. 1 písm. c) zákona o prominutí pojistného (č. 300/2020 Sb. – poznámka autorů) je, že za kalendářní měsíc, za který chce zaměstnavatel uplatnit nárok na prominutí pojistného, musí úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců v pracovním poměru činit alespoň 90 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců v pracovním poměru za březen roku 2020. V případě stěžovatelky byly roční odměny za rok 2019 zaúčtovány do měsíce března roku 2020 a správní orgány jej tak správně zahrnuly do vyměřovacího základu zaměstnance za březen roku 2020 (*a z tohoto důvodu za měsíce červen a červenec 2020 zaměstnavatel tuto podmínku nesplnil – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 191/2021 ze dne 26. ledna 2023***Téma: Příspěvek na podporu zaměstnávání***

Pokud měla stěžovatelka u OSSZ nedoplatek, měla možnost naplnit podmínku bezdlužnosti (*k poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením – pozn. autorů*) v dodatečně lhůtě 15 kalendářních dnů. Ze zákona o zaměstnanosti nevyplývá povinnost úřadu práce v této lhůtě žadatele na existenci nedoplatku upozornit. Povinnost úřadu práce upozornit žadatele na existenci dluhu je stanovena pouze pro případy, kdy žadatelé dají podle § 147b zákona o zaměstnanosti úřadu práce souhlas k tomu, aby si existenci nedoplateků sám zjistil.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 263/2021 ze dne 9. února 2023***Témata: Služební poměr; postavení mimo výkon služby***

Po státním zaměstnanci nelze žádat, aby přístupové údaje do evidence obsazovaných služebních míst aktivně bez poučení získával sám (*při postavení mimo výkon služby po zrušení služebního místa – pozn. autorů*). Aktivní přístup se od něj očekává ve chvíli, kdy již přístupové údaje do evidence získá. Avšak před tímto momentem by měl být služební orgán tím, kdo v souladu s poučovací povinností a zásadou dobré správy státnímu zaměstnanci poskytne poučení o jeho oprávnění získat přístup do evidence, a to včetně postupu, jak tak státní zaměstnanec může učinit.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 40/2021 ze dne 23. února 2023***Témata: Kárné provinění; výkon služby***

Pro kvalifikaci stěžovatelčina jednání jako kárného provinění je významné právě to, že se v uvedeném e-mailu při výkonu státní služby vulgárně vyjadřovala o svém představeném, aniž je stěžejní, na jakou e-mailovou adresu a případně s jakým záměrem e-mail odeslala. Již samotný jeho obsah a fakt, že se vytýkaného jednání stěžovatelka dopustila právě ve správním úřadě při výkonu služby, naplňují znaky kárného provinění spočívajícího v porušení povinnosti podle § 77 odst. 1 písm. n) zákona o státní službě ve spojení s § 88 odst. 1 téhož zákona.

Rozsudek sp. zn. 6 As 312/2021 ze dne 28. února 2023**Témata: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci; inspekce práce**

Riziko kmitání pojistných ventilů je v odborné literatuře jevem popsaným, a tedy v okruhu odborné veřejnosti jevem předvídatelným, nadto žalobkyně se s rizikem vibrací již v minulosti setkala a z tohoto důvodu v roce 1984 provedla technologickou změnu. Žalobkyně proto měla nepochybně povinnost riziko kmitání pojistných ventilů vyhodnocovat ve smyslu § 102 odst. 3 zákoníku práce (*podle kterého má zaměstnavatel mimo jiné povinnost soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek – pozn. autorů*).

... ÚSTAVNÍHO SOUDU**Usnesení sp. zn. I. ÚS 1476/22 ze dne 13. prosince 2022****Témata: Odchodné; dobré mravy**

Obecné soudy relevantní okolnosti (z hlediska přiznání práva na odchodné pro odvolání z funkce jednatelky – pozn. autorů) vzaly v úvahu (jednání o uzavření smlouvy, praxi, kterou mezi sebou strany zavedly, následné chování vedlejší účastnice). Nesouhlasí-li stěžovatelka s hodnocením jednotlivých okolností ze strany obecných soudů, znovu žádá Ústavní soud, aby plnil funkci čtvrté přezkumné instance, což není v jeho kompetenci.

Nález sp. zn. IV. ÚS 366/21 ze dne 20. prosince 2022**Témata: Diskriminace; nadbytečnost**

V případě výpovědi pro nadbytečnost se obecné soudy nevypořádaly s tím, zda vedlejší účastnice (*zaměstnavatel stěžovatelky – pozn. autorů*) prokázala, že učinila dostatečná opatření k zajištění plného zapojení stěžovatelky do pracovního procesu (*k odstranění následků znevýhodnění z důvodů zdravotního stavu – pozn. autorů*) a před ukončením pracovního poměru výpovědi jí nabídla, s ohledem na princip rovnosti, snížení pracovního úvazku či skončení pracovního poměru dohodou, příp. prokázala legitimitu jinak nerovného zacházení.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 3294/22 ze dne 20. prosince 2022**Témata: Nadbytečnost; náhrada škody**

Neobstojí argumentační východisko stěžovatele (*zaměstnanec – pozn. autorů*), že došlo-li k ukončení jeho pracovního poměru pro nadbytečnost, zaměstnavatel nesmí takto uvolněnou pozici znovu obsadit jiným (tedy stávajícím) pracovníkem. Nadbytečnost jako zákonem formulovaný důvod umožňující ukončení pracovního poměru totiž nemusí spočívat jen v nadbytečnosti konkrétním zaměstnancem vykonávaného druhu práce, ale právě v tom, že vykonávaných činnostech může zaměstnavatel dosáhnout při snížení počtu zaměstnanců.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 3031/22 ze dne 31. ledna 2023**Témata: Závislá práce; pracovní úraz**

Soudy poukázaly na to, že skupina pracovala v zásadě samostatně, kdy pokyny (které zde uděloval i investor jako třetí osoba) byly pouze rámcové, rozvržení konkrétních prací (jako je např. rozšíření sklepa) a technologický postup byl na jejich členech a ti si sami určovali pracovní dobu. Dospěly-li soudy za tohoto stavu k závěru, že výkon prací svou povahou neodpovídal pracovněprávnímu vztahu, nelze tyto jejich závěry považovat za nepřiměřené.

... SOUDNÍHO DVORA (EU)**Rozsudek C-392/21 ze dne 22. prosince 2022****Témata: BOZP; ochranné pracovní prostředky**

Článek 9 odst. 3 a 4 směrnice 90/270/EHS musí být vykládán v tom smyslu, že povinnost zaměstnavatele poskytnout dotčeným zaměstnancům zvláštní zrak chránící pomůcku,

stanovená v tomto ustanovení, může být splněna přímým poskytnutím uvedené pomůcky zaměstnavatelem, nebo prostřednictvím náhrady nezbytných výdajů vynaložených zaměstnancem, avšak nikoliv vyplácením obecného mzdového příplatku zaměstnanci.

Rozsudek C-404/21 ze dne 22. prosince 2022

Témata: Důchod; zaměstnanec Evropské centrální banky

Články 45 a 48 SFEU, čl. 11 odst. 2 přílohy VIII služebního řádu úředníků Evropské unie a čl. 8 písm. a) přílohy IIIa rozhodnutí Evropské centrální banky o přijetí pracovního řádu pro zaměstnance Evropské centrální banky, ve znění ze dne 31. března 1999, pokud nebyla uzavřena dohoda mezi Evropskou centrální bankou (ECB) a členský státem, nebrání právní úpravě ani správním praxi členského státu, jež zaměstnanci ECB neumožňuje převést do důchodového systému ECB částku odpovídající nárokům na důchod, které nabyt v důchodovém systému členského státu.

Rozsudek C-356/21 ze dne 12. ledna 2023

Témata: Diskriminace; sexuální orientace

Článek 3 odst. 1 písm. a) a c) směrnice Rady 2000/78/ES brání vnitrostátní právní úpravě, v důsledku které je na základě svobodné volby smluvní strany z ochrany proti diskriminaci, která má být poskytnuta na základě této směrnice, vyloučena situace, kdy je odmítnutí uzavřít, nebo obnovit s určitou osobou smlouvu, jejímž předmětem je uskutečnění určitých plnění touto osobou v rámci výkonu nezávislé činnosti, založeno na její sexuální orientaci.

Rozsudek C-453/21 ze dne 9. února 2023

Témata: Zákaz odvolání; pověřenec pro ochranu osobních údajů

Článek 38 odst. 3 věta druhá nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) nebrání vnitrostátní právní úpravě, jež stanoví, že správce nebo zpracovatel může odvolat pověřence pro ochranu osobních údajů, který je jeho zaměstnancem, pouze ze závažného důvodu, i když odvolání nesouvisí s výkonem úkolů tohoto pověřence, pokud tato právní úprava neohrožuje dosažení cílů tohoto nařízení.

Rozsudek C-524/21 a C-525/21 ze dne 16. února 2023

Témata: Pohledávka zaměstnance; platební neschopnost zaměstnavatele

Článek 1 odst. 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že datem rozhodným pro stanovení lhůty, za niž musí záruční instituce uhradit nesplacené mzdové pohledávky zaměstnanců, je datum zahájení kolektivního úpadkového řízení vůči zaměstnavateli těchto zaměstnanců.

Rozsudek C-710/21 ze dne 16. února 2023

Témata: Pohledávka zaměstnance; platební neschopnost zaměstnavatele

Článek 9 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES musí být vykládán v tom smyslu, že při určování státu, jehož záruční instituce je příslušná k úhradě nesplacených pohledávek zaměstnanců, je třeba mít za to, že zaměstnavatel, který se ocitne v platební neschopnosti, neprovozuje činnosti na území nejméně dvou členských států ve smyslu tohoto ustanovení, pokud je v pracovní smlouvě dotyčného zaměstnance sjednáno, že hlavní náplň jeho činnosti i obvyklé místo výkonu jeho práce se nachází v členském státě, v němž má zaměstnavatel sídlo, ale zaměstnanec vykonává ve stejném časovém rozsahu své povinnosti na dálku z jiného členského státu, v němž má trvalé bydliště.

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.