



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Adam Hosnedl a Mgr. Karolina Kozáková,
advokátní koncipienti v kanceláři Mgr. Michala Vrajika

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1148/2024 ze dne 7. srpna 2024

Témata: Dohoda o rozvázání pracovního poměru, projev vůle

Projevenou vůlí obou účastníků bylo ukončit pracovní poměr dohodou, neboť slovy „převzala G.“ (na žádosti žalobce o rozvázání pracovního poměru) žalovaná vyjádřila akceptaci návrhu žalobce na rozvázání pracovního poměru dohodou a žalobci byl úmysl žalované znám, žalobce si převzal potvrzení o zaměstnání, vyklidil si svou skříňku a dále k žalované jako zaměstnavateli nedocházel, přičemž z obsahu spisu nevyplývá, že by se při sepsání posuzovaného dokumentu dohodli na tom, že následně bude ještě sepsána další „formalizovaná“ dohoda.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 992/2023 ze dne 29. srpna 2024

Témata: Bezprávná výhrůžka, platnost rozvázání pracovního poměru

Hercům bylo sděleno, že pokud nepodepíší dohodu o rozvázání pracovního poměru, bude jim dána výpověď bez možnosti dohrání inscenací na základě licenční smlouvy. Skutečnost, že umělecká realizace na základě licenční smlouvy by byla omezená, musela být žalobkyním zřejmá už při předložení rozpisu rolí. Hrozící nebezpečí nebylo natolik intenzivní, aby bylo způsobilé vyvolat důvodnou obavu žalobkyně, bez níž by žalobkyně dohodu neuzavřely. Není na místě závěr, že by k právnímu jednání byly žalobkyně přinuceny hrozbou duševního násilí (*dohoda proto není neplatná podle § 587 odst. 1 občanského zákoníku – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2270/2023 ze dne 29. srpna 2024

Témata: Zastřené právní jednání, průměrný výdělek

Jestliže žalobce a společnost PERMON uzavřením pracovních smluv předstírali vznik pracovního poměru, aby zastřeli skutečný záměr platit žalobci část odměny za práci vykonávanou žalobcem pro jiného zaměstnavatele a skutečnou povahu peněžitého plnění vypláceného žalobci společností PERMON, nemohl platně vzniknout pracovní poměr mezi žalobcem a společností PERMON. Byla-li tímto zastřeným peněžitým plněním část odměny za práci vykonávanou žalobcem pro žalovaného (část mzdy, která měla být žalobci žalovaným zúčtována k výplatě), je třeba i tuto část mzdy zahrnout do průměrného výdělku žalobce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2559/2023 ze dne 29. srpna 2024

Témata: Přechod práv a povinností, nerovné zacházení

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nezakládá ospravedlnitelný důvod pro odlišné zacházení přejímajícího zaměstnavatele s převzatými zaměstnanci v podobě jejich trvalého zařazení do výhodnější platové třídy a platového stupně oproti ostatním zaměstnancům téhož zaměstnavatele. Pro rozhodnutí není významné, zda vnitřní předpisy, podle nichž žalovaná při zařazení žalobkyně do platového stupně postupovala, jsou v souladu s právními předpisy.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 982/2024 ze dne 29. srpna 2024***Témata: Vytýkáci dopis, platnost právního jednání***

Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi není právním jednáním, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností; jedná se pouze o faktický úkon, který je hmotněprávním předpokladem pro právní jednání – výpověď z pracovního poměru z důvodu méně závažného porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Písemné upozornění na možnost výpovědi nelze přezkoumávat z hlediska jeho platnosti.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1780/2024 ze dne 29. srpna 2024***Téma: Bezpečnost práce***

Současné působení více zaměstnavatelů (jejich zaměstnanců) na jednom pracovišti a povinnost zaměstnavatelů koordinovat postup při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nic nemění na povinnosti každého ze zaměstnavatelů vyplývajících z § 101 odst. 1 zákoníku práce zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví, která se týkají výkonu práce; § 101 odst. 3 a 4 zákoníku práce tuto povinnost ani zčásti nepřenáší na další zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci pracují na témže pracovišti.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2940/2023 ze dne 23. září 2024***Témata: Náhrada škody, exces zaměstnance***

Jednání, které vyústilo v konflikt mezi žalobcem a M. F., bylo vyvoláno dotazem žalobce na důvod odnětí odměn. V důsledku verbálního útoku žalobce a následného fyzického útoku ze strany M. F. jednání vyústilo v konflikt obou aktérů, který představuje zřejmé vybočení z plnění pracovních povinností. Toto vylučuje, aby poškození zdraví žalobce a jím uplatněná škoda (ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti) vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a tím i odpovědnost žalovaného (*zaměstnavatele – pozn. autorů*) za škodu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3938/2023 ze dne 25. září 2024***Témata: Neomluvená absence, převedení na jinou práci***

Při posuzování, zda jde o neomluvenou absenci zaměstnance, který byl zaměstnavatelem převeden na jinou práci, je významné, jestli práce, na niž byl převeden, byla pro zaměstnance vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná a zda byl zaměstnanec schopen ji vykonávat. Nekoná-li zaměstnanec práci s odůvodněním, že pozbyl způsobilost ze zdravotních důvodů, aniž by tvrzení doložil lékařským posudkem, může tím být naplněn důvod k okamžitému zrušení, jen kdyby odmítl podrobit se vyšetřením potřebným k podání lékařského posudku nebo zmařil zjištění zdravotního stavu v zařízení závodní preventivní péče.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1967/2024 ze dne 30. září 2024***Téma: Prekluzivní lhůta k rozvázání pracovního poměru***

Výpověď daná žalobci (*zaměstnanci – pozn. autorů*) dne 25. května 2017 byla učiněna v prekluzivní lhůtě, neboť vědomost tajemníka žalovaného o skutečnostech, které by vedly k výpovědi, nebyla před 25. březnem 2017 bez pochybností prokázána. Zaměstnavatel se o důvodu k rozvázání pracovního poměru dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec, který je bezprostředně nebo výše nadřazen tomu, kdo porušil pracovní povinnosti, získal vědomost, že se zaměstnanec dopustil jednání, které může zakládat důvod k výpovědi.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 99/2024 ze dne 10. září 2024***Témata: Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, směna***

Rozvržení, resp. délka pracovní doby (směny) nepatří mezi kritéria vhodnosti zaměstnání. Konkrétní preferenci uchazeče o zaměstnání ohledně délky směny či rozvržení pracovní doby

je úřad práce povinen vyhovět toliko za předpokladu, že by k tomu měl uchazeč vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Tento důvod přitom musí uchazeč o zaměstnání dostatečným způsobem doložit. *(V dané věci uchazeč odmítl zprostředkovatelnou práci z důvodu délky směny, a proto byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání – pozn. autorů.)*

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 201/2023 ze dne 16. září 2024

Téma: Přistoupení ke kolektivní smlouvě

Později vzniklá odborová organizace jedná ve shodě s ostatními odborovými organizacemi, pokud chce pouze ke kolektivní dohodě přistoupit, resp. uzavřít dohodu stejného obsahu, aniž by se měnila práva příslušníků bezpečnostního sboru či vzájemná práva a povinnosti smluvních stran od ujednání bezpečnostního sboru s ostatními odborovými organizacemi. Ostatní odborové organizace nemohou vyjádřit nesouhlas s kolektivním vyjednáváním *(ohledně pouhého přistoupení nové odborové organizace ke stávající kolektivní smlouvě – pozn. autorů)*, neboť již kolektivní dohodu stejného obsahu samy sjednaly, a tudíž s ní souhlasily.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 80/2024 ze dne 25. září 2024

Témata: Bezpečnost práce, administrativní opatření

Žalobkyně byla uznána vinnou ze spáchání přestupku na úseku bezpečnosti práce. Žalobkyně nevybavila stroj zábranou nebo ochranným zařízením a nepřijala opatření, přestože hrozilo riziko zachycení zaměstnance a i přesto, že podle návodu k obsluze stroje a zařízení měly být zajištěny pomocí ochranného plotu nebo podobného opatření, přičemž žalobkyně pouze stanovila zákaz pohybu osob v prostoru. Na uvedeném nemůže ničeho změnit, že výrobce dodal stroj bez ochranného plotu, čímž umožnil přijetí alternativního administrativního opatření.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 337/2023 ze dne 30. září 2024

Téma: Příspěvek na zaměstnávání zdravotně postižených

Žalobkyně požádala o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nesplnila podmínku bezdlužnosti. Učinila kroky k úhradě DPH třetí den po splatnosti, avšak dva dny před dnem rozhodným pro posouzení bezdlužnosti *(v rozhodný den nebyla bezdlužná, protože šlo o neděli – pozn. autorů)*. Zanedbala své povinnosti. Pochybení ale během několika dní napravila. Nedostatek administrativní obezřetnosti nelze při posuzování závažnosti pochybení stavět na roveň ignoraci plnění zákonných povinností. Správní orgány i soud komplexně neposoudily, zda okolnosti naplnily pojem výjimečný případ hodný zvláštního zřetele *(podle § 78a odst. 16 zákona o zaměstnanosti – pozn. autorů)*.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 146/2024 ze dne 21. října 2024

Témata: Systemizace, projednání s odborovou organizací

Dokument, který stěžovatelka předložila Nejvyššímu správnímu soudu, má prokázat, že návrh systemizace byl s odborovými organizacemi řádně projednán. Stěžovatelka však opomíjí, že předložený dokument dokládá projednání návrhu s odborovými organizacemi na úrovni Generálního finančního ředitelství. Povinnost projednání návrhu systemizace s odborovými organizacemi nelze splnit tak, že je návrh projednán s jakoukoliv odborovou organizací, ale právě s odborovou organizací, která působí na služebním úřadu, jehož zaměstnanců se systemizace dotýká.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 157/2023 ze dne 24. října 2024

Téma: Příspěvek na zaměstnávání zdravotně postižených

Pro přiznání příspěvku na zvýšené náklady ve smyslu § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti je nutné prokázat, že náklady by nevznikly, pokud by žalobkyně namísto osob se zdravotním postižením zaměstnávala osoby bez postižení. Námitka, že přepravní společnost rozvážela jídla, která zaměstnanci se zdravotním postižením připravovali, neobsahuje dostatek tvrzení

o tom, že se jedná o náklady skutečně související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Pokud přepravu neprováděly osoby se zdravotním postižením, šlo o náklady, které žalobkyně vynaložila jako běžný zaměstnavatel.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 1206/24 ze dne 7. srpna 2024

Témata: Služební poměr, nevyplacení platu

Stěžovatel byl s účinností od 9. července 2019 převeden na jiné služební místo, na které však nenastoupil a nebyl tam přítomen až do 23. prosince 2019, kdy nabylo právní moci rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru. Stěžovatel opomíjí, že nárok zaměstnance na plat vychází primárně z výkonu služby, tudíž stěžovateli nárok na plat za listopad a prosinec 2019 nevznikl. Nevyplacení platu za nevykonanou práci je důsledkem toho, že plat není za co vyplácet.

...SODNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-768/21 ze dne 26. září 2024

Témata: Osobní údaje, povinnosti dozorového úřadu

Článek 57 odst. 1 písm. a) a f), čl. 58 odst. 2 a čl. 77 odst. 1 obecného nařízení o ochraně osobních údajů musí být vykládán v tom smyslu, že je-li zjištěno porušení zabezpečení osobních údajů, není dozorový úřad povinen přijmout nápravné opatření, včetně správní pokuty, na základě tohoto čl. 58 odst. 2, pokud takový zásah není vhodný, nezbytný nebo přiměřený k nápravě nedostatku a k zajištění plného dodržování nařízení.

Rozsudek C-792/22 ze dne 26. září 2024

Téma: Pracovní úraz

Článek 1 odst. 1 a 2 a čl. 5 odst. 1 směrnice Rady 89/391/EHS brání právní úpravě členského státu, podle které pravomocný rozsudek správního soudu kvalifikující událost jako „pracovní úraz“ zakládá překážku věci pravomocně rozsouzené pro řízení před trestním soudem, který má rozhodnout o občanskoprávní odpovědnosti za skutky, které jsou obviněnému kladeny za vinu, pokud zároveň podle právní úpravy nemají pozůstalí po zaměstnanci možnost být vyslechnuti v žádném z řízení, v nichž se rozhoduje o existenci pracovního úrazu.

Rozsudek C-164/23 ze dne 26. září 2024

Témata: Provozovna zaměstnavatele, řidiči

Článek 9 odst. 3 nařízení Rady (ES) č. 561/2006 musí být vykládán ve smyslu, že pojem „provozovna zaměstnavatele, kde má řidič obvyklou základnu“ zahrnuje takové místo, jako je externí depo, ze kterého řidič pravidelně vykonává svou službu a do kterého se na konci služby vrací v rámci běžného výkonu činnosti, aniž plní v tomto ohledu zvláštní příkazy. Přítomnost zařízení sociální vybavenosti nebo prostorů pro odpočinek na takovém místě je irelevantní. Zeměpisná blízkost k místu bydliště řidiče může být zohledněna, aniž je sama o sobě určující.

Rozsudek C-314/23 ze dne 4. října 2024

Téma: Rovné zacházení s muži a ženami

Článek 2 odst. 1 písm. e) a čl. 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES musí být vykládány v tom smyslu, že denní příspěvky, které paušálně nahrazují určité výdaje vzniklé zaměstnancům při pracovních cestách, jsou součástí jejich odměny, a dále že rozdíl ve výši příspěvků podle toho, zda jsou poskytovány skupině zaměstnanců složené převážně z mužů,

nebo převážně ze žen, není směrnici zakázán, pokud tyto dvě skupiny nevykonávají stejnou práci nebo práci, které je přiznána stejná hodnota.

Rozsudek C-507/23 ze dne 4. října 2024

Témata: Ochrana osobních údajů, vznik škody

Článek 82 odst. 1 obecného nařízení o ochraně osobních údajů ve spojení s čl. 8 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládán v tom smyslu, že porušení nařízení nestáčí samo o sobě k tomu, aby zakládalo „újmu“ ve smyslu čl. 82 odst. 1. Článek 82 odst. 1 musí být vykládán v tom smyslu, že odmluva může představovat přiměřenou náhradu nehmotné újmy, zejména v případě, kdy nelze obnovit stav před vznikem újmy, za předpokladu, že tato forma náhrady může plně nahradit újmu.

Rozsudek C-322/23 ze dne 17. října 2024

Témata: Odpracovaná doba, služební poměr

Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, brání vnitrostátní právní úpravě, která pro účely uznání počtu odpracovaných let zaměstnance při přijetí do služebního poměru omezuje zohlednění dob odpracovaných nad rámec 4 let na základě pracovních smluv na dobu určitou na dvě třetiny, a to i v případě, že je zbývající třetina odpracovaných let po dosažení určitého počtu let služby zpětně započítána pouze pro ekonomické účely.

Rozsudek C-349/23 ze dne 17. října 2024

Témata: Rovné zacházení, odchod do důchodu

Článek 2 odst. 2 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, podle které spolkoví soudci nemohou odložit svůj odchod do důchodu, zatímco spolkoví úředníci a soudci spolkových zemí tak učinit mohou, nezavádí rozdílné zacházení přímo založené na věku.

Rozsudek C-408/23 ze dne 17. října 2024

Témata: Rovné zacházení, jmenování do úřadu

Článek 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ve spojení s čl. 21 Listiny základních práv Evropské unie, nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví maximální věkovou hranici 60 let pro první jmenování na místo advokáta-notáře, pokud právní úprava sleduje legitimní cíl politiky zaměstnanosti a trhu práce a pokud v legislativním kontextu, jehož je právní úprava součástí, a s ohledem na všechny situace, na něž se vztahuje, je uvedená právní úprava přiměřená a nezbytná k dosažení tohoto cíle.

Rozsudek C-441/23 ze dne 24. října 2024

Téma: Agenturní zaměstnávání

Článek 3 odst. 1 písm. b) směrnice 2008/104/ES musí být vykládán v tom smyslu, že se tato směrnice vztahuje na každou osobu, která uzavře pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu se zaměstnancem za účelem jeho přidělení k uživateli, aby u něj zaměstnanec po přechodnou dobu pod jeho dohledem a vedením pracoval, a která tohoto zaměstnance uživateli přidělí, i když není vnitrostátními právními předpisy uznána za agenturu práce z důvodu, že nemá příslušné povolení.

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.