



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE ...

Mgr. Michal Vrajík,

advokát, innovalegal; externí spolupracovník, Human Garden

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2305/2015 ze dne 29. června 2016

Témata: Odvolání z vedoucího místa, kvalifikace zaměstnance

Kvalifikací zaměstnance se rozumí souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností, které zaměstnanec získal vzděláním a výkonem odborné praxe a které jsou využitelné při výkonu jeho práce v pracovněprávních vztazích. Je také možné jednotlivé kvalifikace v jejich vzájemném poměru z hlediska jejich významnosti klasifikovat. Vyšší kvalifikace je dána zejména vyšším stupněm vzdělání, popřípadě délkou odborné praxe zaměstnance.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4585/2015 ze dne 11. července 2016

Témata: Nadbytečnost, požadavky pro řádný výkon práce

Rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého by se měl stát zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, nemůže být způsobitelným důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, bylo-li přijato proto, že zaměstnavatel byl nespokojen s pracovními výsledky tohoto zaměstnance.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5189/2015 ze dne 11. července 2016

Témata: Náhrada mzdy, faktický pracovní poměr

Vzhledem k tomu, že fyzické osobě, která pracovala v tzv. faktickém pracovním poměru, musí být vydáno bezdůvodné obohacení a že tato fyzická osoba má od zaměstnavatele právo na dovolenou za stejných podmínek jako zaměstnanec v pracovním poměru, nemá žalobkyně právo na vydání plnění, které poskytla žalované jako mzdu za fakticky vykonanou práci, a ani na vydání plnění, které žalované poskytla v souvislosti s dovolenou.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5557/2015 ze dne 11. července 2016

Témata: Výpověď z pracovního poměru, zdravotní důvody

Podle právní úpravy účinné od 1. dubna 2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek

přezkoumává, poskytují v příslušném řízení zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3240/2015 ze dne 14. července 2016

Témata: Výpověď z pracovního poměru, požadavky pro řádný výkon práce

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3712/2015 ze dne 14. července 2016

Témata: Přejedání práv a povinností, změna nájemce

K převodu činnosti nebo části činnosti nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, který má za následek přechod práv a povinností, dochází i v případě ukončení nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost, a uzavření smlouvy o nájmu těchto prostor mezi pronajímatelem a novým nájemcem, který v nich pokračuje v plnění úkolů dosavadního zaměstnavatele; okolnost, zda součástí nájmu jsou rovněž věci sloužící k činnosti provozované v prostorech, není významná.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3929/2015 ze dne 14. července 2016

Témata: Pracovní pohotovost, odměna

Vzhledem k tomu, že zákon nestanoví nejvyšší přípustnou odměnu za pracovní pohotovost, může zaměstnavatel tuto odměnu stanovit vnitřním předpisem nebo jinak určit ve výši překračující uvedené hranice, aniž by byl v tomto směru jakkoliv omezen. Neučiní-li tak, má zaměstnanec nárok na odměnu za hodinu pracovní pohotovosti ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti mimo pracoviště. (pozn. aut.: posuzováno podle „starého“ zákoníku práce a zákona o mzdě)

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2060/2015 ze dne 19. července 2016

Témata: Dohoda o rozvázání pracovního poměru, manipulace s listinou

Při řešení otázky, zda byla uzavřena dohoda o ukončení pracovního poměru, se odvolací soud zabýval pouze existencí a pravostí dohody o ukončení pracovního poměru. Uzavřel, že „s touto listinou bylo manipulováno, není tedy správná (pravdivá) a nelze přihlížet k jejím důsledkům“. S takovým závěrem však nelze souhlasit. Skutečnost, že bylo manipulováno se záhlavím listiny, neznamená, že z hlediska jejího obsahu nejde o listinu pravdivou.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2590/2015 ze dne 19. července 2016

Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru, pracovní povinnosti

Vzhledem k okolnostem, za nichž k porušení pracovních povinností došlo, měl odvolací soud přihlížet zejména k tomu, že žalobce se svým jednáním, které spočívalo v pokusu odcizit věci náležející žalované, dopustil přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele. Na této povaze jednání žalobce nemůže nic změnit ani okolnost, že zaměstnavatel při splnění určitých podmínek (které žalobce nesplnil) povoloval zaměstnancům smetky si odnášet.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2680/2015 ze dne 19. července 2016

Témata: Místo výkonu práce, pracovní povinnosti

Je-li ujednáno místo výkonu práce širěji než pouze pracovištěm, určuje pracoviště v rámci místa výkonu práce vždy zaměstnavatel. To platí i za situace, že mezi účastníky pracovněprávního vztahu je dohodnuto více míst výkonu práce. I v takovém případě je to zaměstnavatel, kdo určuje, ve kterém z více sjednaných míst výkonu práce (na kterém pracovišti) bude zaměstnanec konat práci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3557/2015 ze dne 19. července 2016*Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru, pracovní povinnosti*

I kdyby jinak žalovaná k rozvázání pracovního poměru přistoupila včas, nemohlo by být platné, neboť s ohledem na žalovanou stanovenou lhůtu ke splnění pracovního úkolu šlo o pracovní úkol objektivně nesplnitelný (lhůta ke splnění byla stanovena tak, že ji žalobce nemohl dodržet). V případě, že zaměstnanec nesplní povinnost, jejíž splnění je objektivně nemožné, nemůže to být důvodem pro rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 968/2015 ze dne 26. července 2016*Témata: Ochranná doba, návrh na ústavní ošetřování*

Návrhem na ústavní ošetřování ve smyslu § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je třeba rozumět doporučení ošetřujícího lékaře k přijetí do ústavní péče; není zapotřebí, aby doporučení konkretizovalo zařízení, v němž má ústavní ošetřování probíhat.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4027/2015 ze dne 28. července 2016*Témata: Odstupné, promlčení*

Odstupné přísluší zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, je splatné po skončení pracovního poměru v pravidelném termínu výplaty mzdy určeném v mezích období, v němž nastala splatnost mzdy, na niž má zaměstnanec právo za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonal naposledy před skončením pracovního poměru, popřípadě v němž nastala splatnost příslušné náhrady mzdy.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1122/2015 ze dne 17. srpna 2016*Témata: Náhrada mzdy, překážky v práci*

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno za účelem vyslání národního experta do orgánu nebo instituce Evropské unie, přísluší zaměstnanci po dobu přidělení od zaměstnavatele jen náhrada mzdy nebo platu; toto plnění nelze modifikovat a přiznávat jiné náhrady v závislosti na tom, jaké náhrady a v jakém rozsahu orgán či instituce, do níž je zaměstnanec přidělen, na základě svých předpisů poskytuje.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1320/2015 ze dne 17. srpna 2016*Témata: Církev, výpověď z poměru u církve*

Výkon funkce pastoračního asistenta je jistě „věcí spojenou s vyznáváním víry“, o které si církev rozhoduje svébytně. V projednávané věci není dána pravomoc soudu, neboť žalobkyně byla „v tzv. služebním poměru k církvi“, který sice nese částečné znaky pracovního poměru, avšak s ohledem na tento vztah *sui generis* a úpravu vyplývající z kanonického práva neumožňuje soudu přezkoumat skončení vztahu žalobkyně k žalovanému.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1673/2015 ze dne 17. srpna 2016*Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru, lhůty*

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém porušování stejných povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (v trvajícím porušování stejné povinnosti zaměstnancem), je třeba vycházet z toho, že jednoletá lhůta v § 58 odst. 1 zákoníku práce neskončí dříve než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3060/2015 ze dne 17. srpna 2016*Témata: Výpověď z pracovního poměru, pracovní povinnosti*

Zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Je tedy třeba dovodit, že zaměstnavatel musí písemně upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 90/2016 ze dne 7. září 2016

Témata: Podpora v nezaměstnanosti, péče o dítě

Stěžovatelka splnila podmínku předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a současně poslední dobou, která jí byla pro potřeby posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti započtena a která se tedy zároveň posuzuje jako poslední zaměstnání, byla právě tato náhradní doba – péče o dítě ve věku do 4 let. Z této doby pak nelze vyjmout dobu od 1. března 2014 do 10. března 2014, protože jde o část celkové doby péče o dítě, a musela být stěžovatelce započítána.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 126/2016 ze dne 7. září 2016

Témata: Neplatnost pracovní smlouvy, podpora v nezaměstnanosti

Pouze na základě neplatnosti pracovní smlouvy ze dne 2. ledna 2008, kterou stěžovatelka jako zaměstnanec uzavřela se zaměstnavatelem, nelze odepřít nárok na podporu v nezaměstnanosti, neboť i osoby uvedené v § 5 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění se pro účely tohoto zákona považují za zaměstnance v pracovním poměru. Podstatné je to, zda bylo za takovou osobu v České republice placeno pojistné.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Nález sp. zn. III. ÚS 2703/15 ze dne 31. srpna 2016

Témata: Doba určitá, řetězení pracovních poměrů

Oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a nebyla-li ani zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána ve stanovené dvouměsíční lhůtě speciální žaloba, pak nelze uzavřít jinak, než že v konkrétním případě jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Výše uvedená pravidla je třeba aplikovat nejen v řízení o určení trvání pracovního poměru, ale rovněž v eventuálním řízení o náhradu ušlé mzdy.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 1145/16 ze dne 13. září 2016

Témata: Správní delikt, bezpečnost práce

Odpovědnost stěžovatelky je objektivní a stěžovatelka se jí nemůže zprostit odkazem na excesivní jednání svého zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen zajistit dodržování opatření k zabránění pádu svých zaměstnanců a kontrolovat, aby zaměstnanci, kteří nejsou pověřeni k práci ve výškách, tuto práci nevykonávali. Tato povinnost je na zaměstnavatele kladena i v případech, kdy zaměstnanci provádějí práce na stavbě jiného zhotovitele.

Nález sp. zn. I. ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016

Témata: Souběh funkcí, generální ředitel

Při absenci výslovného zákazu člena statutárního orgánu obchodní korporace vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu v zákoníku práce je tak ústavně konformním výkladem pouze výklad, který respektuje zásadu pacta sunt servanda. Jakýkoliv jiný výklad, včetně výkladu předkládaného Nejvyšším soudem, je v rozporu s čl. 2 odst. 3 Listiny a se zásadou priority výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy, před takovým výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá, jsou-li možné oba výklady.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 2768/16 ze dne 20. září 2016

Témata: Přidělování práce, neomluvená absence

Žalobce u stěžovatelky neměl ani vlastní kancelář a dostavoval se tam na porady stěžovatelky, když stěžovatelka potřebovala zpracovat například konkrétní analýzu atp. Z toho důvodu nepřítomnost žalobce na pracovišti stěžovatelky Nejvyšší soud právně nehodnotil jako neomluvenou

nepřítomnost na pracovišti, ale tak, že stěžovatelka nevyžadovala přítomnost žalobce ve svých prostorách.

...SOUDNÍHO DVORA (EU)

Usnesení sp. zn. C-614/15 ze dne 21. září 2016

Témata: Doba určitá, obnovování pracovních poměrů

Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES, brání právní úpravě, podle níž jsou pracovní poměry na dobu určitou ve veřejném sektoru obnovovány na základě kritéria, že počet inspekci prováděných zaměstnanci veterinární správy není stálý z důvodu proměnlivého objemu aktivit kontrolovaných osob, ledaže obnovování takových smluv je ve skutečnosti zaměřeno na pokrytí specifické potřeby určitého sektoru.

Usnesení sp. zn. C-631/15 ze dne 21. září 2016

Témata: Doba určitá, motivační příspěvek

Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES, brání právní úpravě, která bez ospravedlnění objektivními důvody vyhrazuje zařazení do plánu hodnocení učitelů a v případě kladného hodnocení motivační příspěvek pouze pro učitele zaměstnané v pracovním poměru na dobu neurčitou, zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou jsou vyloučeni.

Rubrika slouží k uvedení přehledu nejnovějších pracovníprávních 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.

PŘEDPLATNÉ NA ROK 2017



Předplatné časopisu vám bude na rok 2017 automaticky prodlouženo, objednávku nemusíte zasílat.

Zálohová faktura na rok 2017 bude automaticky vložena do čísla 1–2/2017. Jejím včasným uhrazením si zajistíte pravidelné dodávání časopisu.

Případné změny počtu odebíraných čísel, změny fakturační či dodací adresy, změnu kontaktní osoby nebo zrušení odběru nám, prosím, sdělte e-mailem, písemně či telefonicky.

Objednávky předplatného a jeho případné změny vyřizuje Ing. Markéta Hurská, tel. č. 585 757 423, e-mail hurska@anag.cz.