

Poznámka: V částce 186/2016 Sb. bylo uveřejněno sdělení Ministerstva vnitra o opravě tiskové chyby v nařízení vlády č. 449/2016 Sb.; v nařízení, kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2017 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení, se v § 2 písm. a) v tabulce opravuje počet obyvatel obce místo textu „50 000 – 90 999“ má správně být „50 000 – 99 999“.



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1276/2016 ze dne 3. listopadu 2016

Témata: Výpověď z pracovního poměru, převedení na jinou práci, odstupné

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce, i kdyby ho mohl převést na jinou práci, a nemusí rozvazovat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce, rozhodne-li se ho převést na jinou práci, a to i tehdy, nesouhlasí-li zaměstnanec se svým převedením, a převedení na jinou práci tedy může (nedošlo-li k dohodě ani dodatečně) trvat jen po (předem) určenou dobu.

Nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci je příčinou rozvázání pracovního poměru nejen tehdy, dojde-li k výpovědi nebo k dohodě o rozvázání pracovního poměru bezprostředně po jejím zjištění, ale i pokud byl pracovní poměr rozvázán až poté, co zaměstnavatel převedl zaměstnance bez jeho souhlasu na jinou práci a pracovní zařazení zaměstnance nebylo u zaměstnavatele vyřešeno dohodou ani dodatečně.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2343/2015 ze dne 7. listopadu 2016

Témata: Průměrný výdělek, roční prémie

Jestliže v posuzovaném případě byla žalobci zúčtována a vyplacena mimořádná odměna za časové období jednoho roku v říjnu 2011, znamená to, že pro účely výpočtu průměrného výdělku je třeba její poměrnou část – jednu čtvrtinu – zahrnout do základu pro výpočet průměrného výdělku i v prvních třech kalendářních čtvrtletích roku 2012.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3039/2015 ze dne 7. listopadu 2016

Témata: Náhrada škody, újma na zdraví

Domáhá-li se zaměstnanec vůči zaměstnavateli náhrady škody na zdraví vzniklé tím, že zaměstnavatel porušoval předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž

nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit podle § 265 zákoníku práce. Významné je to, zda škoda vznikla v příčinné souvislosti s porušením povinnosti; pro způsob a rozsah náhrady této škody na zdraví v tomto případě platí ustanovení o pracovních úrazech.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5727/2015 ze dne 16. listopadu 2016

Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru, zvlášť hrubé porušení povinností

Jestliže by se u žalobce jednalo o opakované a déletrvající porušování pracovních povinností stejného charakteru, pak právě tato skutečnost odůvodňuje závěr, že se nejednalo o situaci, kdy by pracovní poměr nebylo možno ukončit postupem podle § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce, neboť o tomto jednání žalobce by měli ostatní zaměstnanci povědomí již delší dobu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3092/2015 ze dne 21. listopadu 2016

Témata: Výpověď z pracovního poměru, povinnosti zaměstnanců

Žalovaná ve výpovědi uvádí po skutkové stránce dvě méně závažná porušení pracovních povinností, v dalším však není dostatečně konkrétní, neboť pouze poukazuje na opětovné porušování povinností žalobkyně, aniž by bylo jasné, na jakém dalším konkrétním jednání žalobkyně žalovaná výpovědní důvod zakládá. Výpověď žalované tak nenaplnňuje požadavek soustavnosti porušení povinností žalobkyně a je tedy neplatná.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4323/2015 ze dne 21. listopadu 2016

Témata: Náhrada nákladů zdravotní pojišťovně, příčinná souvislost

Okolnost, že poškozený sám podle svého uvážení nepoužil osobní ochranné pracovní prostředky pro práci ve výškách, ačkoliv je měl k dispozici, je příčinou, která vedla ke vzniku škody. Jde o výlučnou a samostatnou příčinu, která vyvolala vznik škody. Tedy i kdyby poškozený absolvoval vstupní lékařskou prohlídku, stejně by utrpěl úraz pádem z výšky, jestliže nebyl zajištěn jistícím lanem.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4762/2015 ze dne 21. listopadu 2016

Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru, neomluvená absence

V době nepřítomnosti žalobce v zaměstnání již nebyla jeho práce pro žalovaného potřebná, neboť jeho pracovní místo bylo již dříve (ke dni 31. května 2013) zrušeno (z toho důvodu byla také žalobci dána dne 25. března 2013 výpověď z pracovního poměru). Odvolacím soudem uvažované skutečnosti proto nejsou úplné a neposkytují podklad pro posouzení, jakou intenzitou žalobce porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1001/2016 ze dne 23. listopadu 2016

Témata: Diskriminace, vyčíslení náhrady újmy

Neuvede-li zaměstnanec v žalobě konkrétní výši požadované náhrady nemajetkové újmy v penězích, není žaloba v této části úplná a určitá, a protože jde o vadu podání, která brání pokračování v řízení, je třeba ji odstranit postupem podle § 43 OSŘ.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4433/2016 ze dne 23. listopadu 2016

Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru, útok na majetek zaměstnavatele

Namítá-li dovolatel, že měl velmi dobrou pracovní morálku, že v době, kdy mu bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručováno, měl jeho pracovní poměr trvat už jen měsíc a půl, a že proto nebyl důvod tímto výjimečným způsobem končit pracovní poměr, pak nebere v úvahu, že výsledné posouzení intenzity porušení povinností není aritmetickým průměrem hledisek, že k některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 853/2016 ze dne 1. prosince 2016

Témata: Odstupné, srážky ze mzdy

Základní nepostižitelná částka stanovená podle § 278 OSŘ se od odstupného neodečte jen jednou, ale tolikrát, kolik násobků průměrného výdělku odstupné poskytnuté zaměstnanci představuje. Uvedený postup se uplatní nejen v případě, že se zaměstnanci, kterému bylo při

skončení pracovního poměru poskytnuto odstupné, nepodaří nalézt nové zaměstnání, ale i tehdy, jestliže zaměstnanec nastoupí do práce k jinému zaměstnavateli.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5633/2015 ze dne 2. prosince 2016

Témata: Náhrada škody, bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Lze přisvědčit závěru, že žalovaná porušila právní povinnost, jestliže žalobkyni byla v rámci pracovního poměru přidělována práce, při jejímž výkonu jsou překračovány hygienické limity (nejvyšší přípustné hodnoty) lokální svalové zátěže stanovené právním předpisem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2015/2016 ze dne 2. prosince 2016

Témata: Pracovní úraz, změna poměrů

Je vyloučeno, aby zaměstnavatel odpovídal za ztrátu na výdělků, která by byla vznikla (z důvodu jakéhokoliv zhoršení zdravotního stavu poškozeného „z tzv. obecných příčin“), i kdyby následků pracovního úrazu nebylo.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1851/2016 ze dne 6. prosince 2016

Témata: Bezdůvodné obohacení, veřejná služba

Vzhledem k tomu, že žalobkyně vykonávala pro žalovanou závislou práci, aniž by mezi nimi vznikl platný pracovněprávní vztah (smlouvu o výkonu veřejné služby je třeba pokládat za neplatný právní úkon), je třeba považovat právní vztah mezi účastnicemi za vztah z tzv. faktického pracovního poměru. Dovolací soud proto souhlasí, že v tzv. faktickém pracovním poměru vznikl prospěch žalované, která je povinna jej vydat (ve formě mzdy) žalobkyni.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2681/2016 ze dne 6. prosince 2016

Témata: Náhrada škody, smrt zaměstnance

V projednávané věci bylo potřebné vzít v úvahu též to, že Z. V. zemřel a že peněžitá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně. Žalobě směřující proti dědičce by tedy bylo možné vyhovět, jen kdyby bylo zjištěno, že Z. V. způsobil škodu úmyslně.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 88/2015 ze dne 26. ledna 2017

Témata: Neplatnost pracovní smlouvy, podpora v nezaměstnanosti

Pokud někdo pro jiného fakticky pracuje ve vztahu majícím znaky pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl pro absolutní neplatnost pracovní smlouvy, je příjem, který mu takto za jeho činnost plyne, příjmem ze závislé činnosti. Pokud by došlo ke vzniku faktického vztahu, stěžovatel by měl být považován za zaměstnance ve smyslu § 5 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění. Pokud by následně bylo zjištěno splnění podmínek získání doby pojištění, měl by stěžovatel také nárok na výpočet výše podpory v nezaměstnanosti.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 244/2016 ze dne 31. ledna 2017

Témata: Evidence pracovní doby, inspekce práce

Pokud stěžovatel pracovní dobu evidoval vyznačením písmena „P“ v evidenci v den přítomnosti na pracovišti, nelze z toho určit počátek a konec odpracovaných směn. K námitce, podle níž zaměstnanci měli pracovat z domu, Nejvyšší správní soud konstatuje, že výkon práce z domu nezbavuje zaměstnavatele povinnosti vést evidenci pracovní doby. V takové situaci musí zaměstnavatel zvolit způsob evidence, který tuto skutečnost zohledňuje.

Rozsudek sp. zn. 7 Afs 206/2016 ze dne 8. února 2017

Témata: Závislá práce, smlouva o dílo

Kasační soud zdůrazňuje, že správní orgány se v rámci daňového řízení blíže nevěnovaly tomu, jakou konkrétní práci vykonávali jednotliví kooperanti žalobce. Pokud nebylo jednoznačně

objasněno, jaká práce byla jednotlivými kooperanty vykonávána, nebylo možno bez dalšího konstatovat ani to, že se jednalo (či z povahy věci mohlo jednat) o práci závislou.

Rozsudek sp. zn. 5 As 137/2016 ze dne 9. února 2017

Témata: Bezpečnost práce, staveniště více zhotovitelů

Patříčná opatření na úseku bezpečnosti práce a ochrany zdraví mohou mít povinnost přijmout různé subjekty a každý z nich může být postižen v řízení o správním deliktu za své vlastní selhání. Potrestání stěžovatele samo o sobě nevylučuje vedení samostatného řízení proti jeho „subdodavateli“, dopustil-li se tento pochybení, která mu ze zákona důvodně lze přičítat.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. I. ÚS 1077/16 ze dne 6. prosince 2016

Témata: Vedoucí zaměstnanec, odvolatelnost

Pojem vedoucího zaměstnance nelze vnímat jen a pouze v tom smyslu, že se jedná o zaměstnance, který vede určitý počet jiných zaměstnanců (hledisko personální). Vedoucího lze vnímat i jako osobu, která je odpovědná za určitý úsek činnosti, za určitou oblast v rámci organizační struktury zaměstnavatele (hledisko účelové). Není tedy nezbytně nutné, aby měl vedoucí zaměstnanec nějaké podřízené.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 3647/16 ze dne 3. ledna 2017

Témata: Podpora v nezaměstnanosti, souběh funkcí

Rozhodnou pro nepřiznání podpory v nezaměstnanosti byla okolnost, že zaměstnavatel neodváděl platby pojistného (a nikoliv posouzení platnosti pracovní smlouvy). Právní úprava zamezovala zneužití ochrany zaměstnanců. Výjimku tvořili zaměstnanci, kteří byli zároveň v řídicích orgánech a měli vliv jak na hospodaření, tak na to, zda pojistné bylo řádně odvedeno. S ohledem na tento vliv lze akceptovat, že zákon těmto zaměstnancům neposkytoval ochranu ve stejném rozsahu jako zaměstnancům, kteří v takovémto postavení nebyli.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 3880/16 ze dne 31. ledna 2017

Témata: Nadbytečnost, organizační změna

Výpovědní důvod byl naplněn, neboť bylo prokázáno, že rozhodnutím o organizační změně bylo zrušeno pracovní místo stěžovatelky, její pracovní agendu z převážné části převzali jiní zaměstnanci a stěžovatelka se stala pro zaměstnavatele nadbytečnou. Soudy nepřisvědčily názoru, že organizační změna byla předstíraná, neboť šlo o rozsáhlou organizační změnu, jež byla součástí širšího komplexu změn a dotkla se i řady jiných zaměstnanců.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 149/17 ze dne 31. ledna 2017

Téma: Žaloba na určení, že pracovní poměr trvá

Žaloba na určení má ve vztahu k žalobě na plnění jen podpůrnou povahu. Naléhavý právní zájem je dán, jestliže v důsledku určení mohou být právní vztahy postaveny najisto a smyslem žaloby na určení je zamezit budoucímu porušení práv a povinností. Vzhledem ke skutečnosti, že případné vyhovění žalobě by nutně muselo vést k podání žaloby na plnění (např. o zaplacení mzdy), nelze jí vyhovět – v podstatě jde jen o předběžnou otázku pro další řízení.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 1542/16 ze dne 2. února 2017

Témata: Výpověď z pracovního poměru, zdravotní nezpůsobilost

Z logiky věci plyne, že dá-li zaměstnavatel výpověď zaměstnanci proto, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci podle pracovní smlouvy (§ 52 písm. e) zákoníku práce), musí být v lékařské zprávě určitě a jednoznačně vymezen i důvod ztráty jeho (zdravotní) způsobilosti.

(pozn. aut. – posuzováno podle právní úpravy účinné do 31. března 2012)

...SOUDNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek sp. zn. C-201/15 ze dne 21. prosince 2016

Témata: Hromadné propouštění, účast zástupců zaměstnanců

Článek 49 SFEU musí být vykládán tak, že brání právní úpravě, podle které zaměstnavatel v případech, kdy nedošlo k dohodě se zástupci zaměstnanců ohledně návrhu na hromadné propouštění, může takové propouštění provést jen za podmínky, že příslušný vnitrostátní orgán veřejné moci nepřijme ve stanovené lhůtě rozhodnutí nepovolit zcela nebo zčásti propouštění.

Rozsudek sp. zn. C-539/15 ze dne 21. prosince 2016

Témata: Diskriminace na základě věku, kolektivní smlouva

Článek 2 směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládán tak, že nebrání takové kolektivní smlouvě, podle níž se na zaměstnance, jemuž jsou započteny doby školní docházky pro účely zařazení do platových stupňů, vztahuje prodloužení doby pro postup z prvního do druhého stupně, neboť toto prodloužení se použije na každého zaměstnance, u něhož jsou tyto doby zohledňovány, včetně těch, kteří již byli povýšeni do vyšších platových stupňů.

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.



~~KRATŠÍ PRACOVNÍ ÚVAZKY~~

Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát

~~Pro pracovní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci je charakteristické, že se střetává několik protichůdných zájmů na obou stranách, které je potřeba vyvážit, aby vzájemná spolupráce mohla harmonicky fungovat.~~

~~Ze strany zaměstnavatele vstupují do hry zejména požadavky vyplývající z jeho provozních potřeb, na jejichž zajišťování se má zaměstnanec podílet, a v neposlední řadě také přiměřenost a udržitelnost nákladů na odměňování zaměstnance za práci. Z pohledu zaměstnance jsou podstatné zejména dostatečně vysoká odměna za práci, která mu umožní zajistit základní životní potřeby, a neméně důležité je skloubení profesního a osobního či rodinného života.~~

~~Přestože se téma kratších pracovních úvazků významně dotýká všech zmíněných potřeb zaměstnavatelů a zaměstnanců, stále se kratší pracovní úvazky z určitých důvodů nedaří na našem trhu práce v dostatečné míře uplatnit. I proto se na ně podrobněji zaměříme v dnešním příspěvku.~~