



## PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

**Mgr. Michal Vrajík,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*

### ...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

#### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2686/2015 ze dne 19. prosince 2016**

*Témata: Diskriminace, bezpečnostní sbory*

S názorem dovolatelky, že o dovoláním dotčených nárocích, jejichž „podstatou je šikana“, by měl „rozhodovat podle obecné úpravy soud“, nelze souhlasit. Právní úprava vzájemných práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů obsažená v zákoně č. 361/2003 Sb. má kodexový charakter. Je vymezena natolik komplexně, že je jí třeba chápat jako samostatnou a nezávislou na jiných právních předpisech.

#### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4733/2015 ze dne 19. prosince 2016**

*Témata: Okamžité zrušení, alkohol na pracovišti*

S přihlédnutím k tomu, že stav, kdy zaměstnanec vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti, je správný závěr, že pozitivní zjištění neznamená vždy porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinnosti.

#### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 20. prosince 2016**

*Témata: Stejná práce, rovné odměňování*

V projednávané věci žalobce jako ošetřovatel v teletníku nevykonával práci ve stejných ani srovnatelných podmínkách jako ošetřovatel býků, neboť pracovní prostředí ošetřovatele býků bylo rizikovější z hlediska hrozby úrazu při manipulaci s býky (oproti témuž riziku při manipulaci s telaty na pracovišti žalobce). Práci ošetřovatele v teletníku proto nelze považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako je práce ošetřovatele býků.

#### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1527/2016 ze dne 21. prosince 2016**

*Témata: Závislá práce, vedoucí organizační složky*

Spočívala-li činnost vedoucího organizační složky žalovaného v České republice ve výkonu nesamostatné (závislé) práce žalobce pro žalovaného a vznikl-li proto mezi účastníky pracovní právní vztah, nemohlo na této povaze vztahu nic změnit ani to, že uzavřeli smlouvu, která měla upravit jejich vzájemná práva a povinnosti při výkonu funkce vedoucího organizační složky, neboť v takovém případě by šlo o dohodu o pracovních podmínkách.

#### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4531/2016 ze dne 4. ledna 2017**

*Témata: Kvalifikační dohoda, rozvázání pracovního poměru*

Zaměstnavatel nevyužívá kvalifikaci, kterou si zaměstnanec zvýšil, tehdy, jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných zaměstnancem nevyžaduje znalosti, dovednosti

a odborné zkušenosti, které zaměstnanec získal v rámci zvýšení své kvalifikace; okolnost, zda vykonávaná práce vyžaduje zvýšenou kvalifikaci, je nutno posuzovat podle náplně práce.

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2525/2015 ze dne 12. ledna 2017**

*Témata: Souběh funkcí, neplatnost pracovní smlouvy*

Z výčtu povinností generálního ředitele je nepochybné, že náplň funkce byla stejná činnost, kterou žalobce vykonával u žalované jako předseda jejího představenstva, že tedy nebyl uzavřením pracovní smlouvy na pozici generálního ředitele u žalované platně založen pracovní poměr a že pracovní smlouva na výkon této funkce je neplatná.

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5763/2015 ze dne 18. ledna 2017**

*Témata: Odstupné, diskriminace*

Odstupné sjednané nad zákonný rámec, tak jak bylo pojato v kolektivní smlouvě, zřejmě představovalo také určitou formu odměny (benefitu) za dlouholetou práci zaměstnance. Odmítnutí (nepřiznání) tohoto plnění zaměstnancům, kterým v době skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod, by tento smysl postrádalo, neboť lze předpokládat, že v této skupině zaměstnanců budou zastoupeni zvláště dlouholetí zaměstnanci.

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 ze dne 19. ledna 2017**

*Témata: Souběh funkcí, neplatnost pracovní smlouvy*

Z postavení statutárního orgánu je zřejmé, že při výkonu své funkce nenaplníuje znaky, jimiž zákoník práce charakterizuje vztahy pracovněprávní. Není nikoho, kdo by mu byl nadřízen a mohl mu dávat pokyny k výkonu jeho činnosti. Již z toho je zřejmé, že činnost statutárního orgánu obchodní společnosti nebo družstva fyzická osoba nevykonává (nemůže vykonávat) v pracovním poměru.

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1352/2016 ze dne 19. ledna 2017**

*Témata: Okamžitě zrušení, povinnosti zaměstnance*

Vyhrožoval-li žalobce, že žalobce nebo společnost KB micro s. r. o. způsobí vypnutí serveru a počítačů, nelze toto jednání považovat za jednání související s plněním pracovních úkolů, neboť již ze znění výhrůžky je zřejmé, že žalobce tímto jednáním hájí zájmy společnosti KB micro s. r. o., že se toto jeho jednání týkalo obchodněprávních vztahů mezi společností KB micro s. r. o. a žalovaným a že proto postrádalo příčinnou souvislost s výkonem závislé práce.

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2345/2015 ze dne 23. ledna 2017**

*Témata: Odložená věc, automobil*

Z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou na odložených věcech nelze za věc, která se obvykle nosí do zaměstnání, považovat osobní automobil, který zaměstnanec používá k cestě do zaměstnání a zpět. Za osobní automobil, který zaměstnanec umístil v objektu zaměstnavatele na nehlídaném parkovišti, zaměstnavatel odpovídá pouze do částky 10 000 Kč, ledaže škodu na tomto automobilu způsobil jiný zaměstnanec.

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 215/2016 ze dne 23. ledna 2017**

*Témata: Předpoklady pro řádný výkon práce, pedagogický pracovník*

Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce dopadá také na případy, zjistí-li se až po vzniku pracovního poměru, že zaměstnanec nesplňuje stanovené předpoklady, ačkoli zaměstnavatel při uzavření pracovní smlouvy vycházel z opačné informace.

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3466/2016 ze dne 24. ledna 2017**

*Témata: Faktický pracovní poměr, náhrada škody*

Představuje-li vyplacená odměna bezdůvodné obohacení, které musí zaměstnanec vydat, jde o škodu, která zaměstnavateli vznikla a za kterou odpovídá jeho zaměstnanec, jenž za něho dohodu uzavřel, jen tehdy, není-li ji obohacený zaměstnanec povinen vrátit z důvodu vyplývajícího z ustanovení § 331 zákoníku práce nebo není-li ji obohacený zaměstnanec schopen vrátit (zejména z důvodu své nepříznivé majetkové situace).

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3721/2016 ze dne 24. ledna 2017***Témata: Faktický pracovní poměr, náhrada škody*

Zaměstnanec, který uzavřel za zaměstnavatele neplatnou smlouvu (dohodu), odpovídá zaměstnavateli za škodu, která mu pro neplatnost vznikla, způsobil-li neplatnost smlouvy (dohody) zaviněným porušením povinností; uvedené nepochybně platí i tehdy, jde-li o neplatnou dohodu o pracovní činnosti a použije se také (podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014) u zdánlivých dohod o provedení práce.

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4689/2016 ze dne 24. ledna 2017***Témata: Doručování, výzva k nástupu do práce*

Nepracuje-li zaměstnanec pro překážky v práci na straně zaměstnavatele, je nepochybné, že výzva zaměstnavatele adresovaná zaměstnanci k opětovnému nástupu do práce není (a nemůže být) písemností, která by se týkala vzniku, změn nebo skončení pracovního poměru účastníků.

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4984/2016 ze dne 24. ledna 2017***Témata: Nemoc z povolání, výpověď z pracovního poměru*

Judikatura soudů dospěla již dříve k závěru, že, i když zaměstnavatel rozhodl o změně svých úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, je výpověď z pracovního poměru daná podle § 52 písm. c) zákoníku práce neplatná, jestliže zaměstnanec ještě před doručení výpovědi pozbýval ze zdravotních důvodů způsobilost dále vykonávat dosavadní práci.

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2910/2015 ze dne 25. ledna 2017***Témata: Hmotná odpovědnost, inventura*

Inventurní soupis ze dne 4. prosince 2000 neobsahuje veškeré zákonné náležitosti coby účetní doklad podle § 11 zákona o účetnictví. Z ustanovení § 30 odst. 1 stejného zákona je třeba dovodit, že je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela. Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, podle něhož výši schodku lze určit na podkladě znaleckého posudku, není správný.

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2932/2016 ze dne 25. ledna 2017***Témata: Organizační změna, nadbytečnost*

Za situace, kdy činnosti vykonávané žalobcem před organizační změnou zůstaly po účinnosti tohoto opatření pro žalovanou stále potřebné a kdy tyto činnosti měly být nadále zajišťovány jinými zaměstnanci žalované, zjevně nejde o případ, kdy by rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně v dané věci reflektovalo skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost plnit povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (pro její nepotřebnost).

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3034/2016 ze dne 25. ledna 2017***Témata: Okamžité zrušení, zneužití kreditní karty*

Při posuzování intenzity porušení měl odvolací soud přihlížet zejména k tomu, že se žalobce svým jednáním, i kdyby spočívalo jen ve zneužití kreditní karty svěřené mu žalovaným zaplacením útraty v restauraci za kamaráda zaměstnance žalovaného, který se zúčastnil oslavy u příležitosti skončení pracovního poměru zaměstnance žalovaného, dopustil přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele, a to v postavení vedoucího zaměstnance.

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 19/2016 ze dne 26. ledna 2017***Témata: Náhrada mzdy, starobní důchod*

Vzhledem k tomu, že odpadlo dřívější omezení a bylo stanoveno, že výplata starobního důchodu náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost v plné výši, není možné nadále dovozovat, že zaměstnanec, který se stal poživitelem starobního důchodu, není připraven a ochoten dále konat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy, a proto se závěry uvedené pod bodem II. ve Stanovisku ze dne 9. června 2004 sp. zn. Cjpn 4/2004 nadále neuplatní.

**Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 288/2016 ze dne 26. ledna 2017***Témata: Porušování povinností, neuspokojivé pracovní výsledky*

Za situace, kdy žalobkyně pracovala u žalovaného již více než tři a půl roku, je vyloučeno, že by žalobkyně vůbec nevěděla, že má ve výpovědi vytčené nedostatky v úklidu odstranit tak, aby výsledek odpovídal požadavku zaměstnavatele, je odůvodněn závěr, že porušení pracovních povinností bylo jednáním zaviněným, a že tedy po skutkové stránce zde byl uplatněn důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

**...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU****Rozsudek sp. zn. 1 Ads 269/2016 ze dne 1. února 2017***Témata: Dávky nemocenského pojištění, ochranná lhůta*

Aby se ochranná lhůta sčítaly, ke vzniku nového pojištění způsobeného novým zaměstnáním musí dojít v průběhu ochranné lhůty podle § 15 odst. 2 věty třetí. Přitom podle druhé věty tohoto ustanovení ochranná lhůta plyne pouze u žen, které jsou v době ukončení předchozího pojištění/zaměstnání těhotné. To ovšem nebyl případ stěžovatelky, která v době, kdy změnila zaměstnání, těhotná nebyla.

**Rozsudek sp. zn. 1 Ads 272/2016 ze dne 15. února 2017***Témata: Nelegální práce, sdružení*

Soud posuzoval charakter smlouvy o sdružení vytvořeného jím a cizinci pracujícími v areálu společnosti. Cizinci jakožto členové sdružení vykonávali podle stěžovatele svou práci jako osoby samostatně výdělečně činné. Skutečnost, že byla uzavřena smlouva o sdružení, neznamená, že by bylo v takovém případě namístě bez dalšího přijmout fakt, že sdružené osoby nevykonávají závislou práci. I přes formální existenci sdružení bylo třeba zabývat se faktickou povahou vykonávané práce.

**Rozsudek sp. zn. 2 Ads 340/2016 ze dne 23. března 2017***Témata: Nelegální práce, rodinná výpomoc*

Pracovněprávní vztahy při podnikání rodinného typu nejsou až na výslovné zákonné vylouky právem vyloučeny, avšak v oblasti veřejného práva k nim nelze nikoho nutit, a to ani s poukazem na potřebu bránit nelegálnímu zaměstnávání. Povaha rodinněprávních či partnerských vztahů brání tomu, aby lidé v nich se nacházející byli nuceni „vedle“ těchto již existujících vztahů vytvářet další právní svazek jen proto, aby státu neunikaly příjmy.

**Rozsudek sp. zn. 7 Ads 33/2017 ze dne 13. dubna 2017***Témata: Bezpečnost práce, dokazování znaleckým posudkem*

Znalecký posudek, který nasvědčuje závěru, že žalobcem zvolený způsob zabezpečení zaměstnanců byl v dané konkrétní situaci a při zohlednění tehdy známých rizik lege artis, nelze pokládat za irelevantní důkaz v řízení o tom, zda žalobce přijal dostatečná technická a organizační opatření k zabránění pádu.

**...ÚSTAVNÍHO SOUDU****Nález sp. zn. II. ÚS 3350/15 ze dne 10. února 2017***Témata: Výpověď z pracovního poměru, pedagogický pracovník*

Při výkladu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce je třeba brát v potaz a odlišovat situace, kdy se zaměstnanec teprve uchází o uzavření pracovního poměru a kdy je skutečně namístě velmi bedlivě prověřovat, zda pro výkon této práce má odpovídající kvalifikaci. Pokud však zaměstnanec danou práci již vykonává, a to i značně dlouhou dobu (v nyní projednávaném případě dokonce 10 let!), je namístě k němu volit maximálně zdrženlivý až citlivý přístup.

**Usnesení sp. zn. II. ÚS 2667/15 ze dne 14. února 2017***Témata: Souběh funkcí, pracovní úraz*

Obecné soudy poukázaly na rozpornost zájmů jednatelky a zaměstnankyně v jedné osobě. Za situace, kdy je takto uzavřená pracovní smlouva hodnocena již z hlediska postavení jednajících subjektů jako neplatný právní úkon, pak správně považoval městský soud jako nevýznamné další hodnocení případného překrývání činností jednatelky a zaměstnankyně.

**Nález sp. zn. II. ÚS 129/16 ze dne 7. března 2017***Témata: Dobré mravy, úmysl způsobit újmu*

Právní názor, kterým Nejvyšší soud v napadeném rozsudku vyslovil, že ze zjištěného skutkového stavu nelze, coby podmínku pro výkon práva v rozporu s dobrými mravy, úspěšně dovozovat, že by cílem právního jednání vedlejšího účastníka byl přímý úmysl způsobit stěžovateli újmu, vychází z interpretace § 14 odst. 1 zákoníku práce, která, jak vyplývá ze shora uvedeného, vybočuje ze standardů výkladu, a tím i z mezí ústavnosti.

**Usnesení sp. zn. II. ÚS 603/17 ze dne 14. března 2017***Témata: Lékařský posudek, správní žaloba*

Právní názor, podle něhož samotný lékařský posudek ještě nezasahuje do práv zaměstnance, neboť ke změnám v pracovním poměru nedochází již samotným vydáním tohoto posudku, nýbrž až následným jednáním zaměstnavatele (případně zaměstnance), které je však soudně přezkoumatelné před civilními soudy, považuje Ústavní soud za ústavně souladný.

**...SODNÍHO DVORA (EU)****Rozsudek sp. zn. C-245/15 ze dne 2. března 2017***Témata: Silniční doprava, bezplatná přeprava zaměstnanců*

Článek 3 písm. a) nařízení 561/2006, jakož i čl. 2 bod 3 nařízení 1073/2009 musí být vykládány tak, že dopravní služba určená pro přepravu pracovníků mezi bydlištěm a pracovištěm, kterou organizuje jejich zaměstnavatel, když délka tratě této linky nepřesahuje 50 km, spadá do působnosti výjimky stanovené v čl. 3 písm. a) nařízení 561/2006, podle které se toto nařízení na takovou službu nevztahuje.

**Rozsudek sp. zn. C-496/15 ze dne 2. března 2017***Témata: Úpadek zaměstnavatele, zdanění náhrady*

Článek 45 SFEU a článek 7 nařízení 492/2011 nebrání tomu, aby byla peněžitá náhrada v souvislosti s úpadkem, přiznaná členským státem příhraničnímu pracovníkovi, který nepodléhá dani z příjmů v tomto státě, stanovena tak, že se od odměny za práci, která slouží jako základ pro výpočet náhrady, odečte daň z příjmu použitelná v uvedeném státě, což má za následek, že tento příhraniční pracovník neobdrží na rozdíl od osob bydlících a pracujících v tomto státě náhradu odpovídající jeho dosavadní čisté odměně za práci.

**Rozsudek sp. zn. C-406/15 ze dne 9. března 2017***Témata: Diskriminace, zdravotní postižení*

Článek 7 odst. 2 směrnice 2000/78/ES musí být vykládán tak, že umožňuje členskému státu přijmout právní úpravu, která poskytuje specifickou ochranu v případě propuštění zaměstnancům s určitým zdravotním postižením v pracovněprávním poměru, ale neposkytuje jí zaměstnancům se stejným zdravotním postižením ve služebním poměru, ledaže je prokázáno porušení zásady rovného zacházení.

**Rozsudek sp. zn. C-157/15 ze dne 14. března 2017***Témata: Diskriminace, muslimský šátek*

Článek 2 odst. 2 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládán tak, že zákaz nosit muslimský šátek podle interního pravidla podniku, jež zakazuje viditelné nošení všech politických, filozofických nebo náboženských symbolů na pracovišti, nepředstavuje přímou diskriminací. Takové pravidlo může představovat nepřímou diskriminaci, pokud vede

ke znevýhodnění příslušníků určitého vyznání (víry), pokud není odůvodněna legitimním cílem a pokud prostředky k dosažení cíle nejsou přiměřené a nezbytné.

### **Rozsudek sp. zn. C-188/15 ze dne 14. března 2017**

*Témata: Diskriminace, muslimský šátek*

Článek 4 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládán tak, že vůle zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby tohoto zaměstnavatele nebyly napříště zajišťovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, nelze považovat za podstatný a určující profesní požadavek.

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.



## ~~ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ ZE TŘETÍCH STÁTŮ SE ZAMĚŘENÍM NA ZAMĚSTNANECKÉ KARTY~~

**Mgr. Matěj Daněk,**

*advokát, PRK Partners s.r.o. - advokátní kancelář*

~~Je již realitou dnešních dnů, že současná situace na trhu práce v České republice vytváří velký tlak na zaměstnavatele, aby se poohlédli po nových zaměstnancích v zahraničí. Pro některé zaměstnavatele se otázka zaměstnávání cizinců, a to zejména ze států mimo EU, EHP a Švýcarsko, stává dokonce osudovou s ohledem na jejich budoucí podnikání. Bohužel pravidla nastavená pro zaměstnávání cizinců nejsou příliš flexibilní a zaměstnavatelům s jejich starostmi příliš nepomáhají. Ba naopak.~~

## ~~PODMÍNKY PRO ZAMĚSTNÁNÍ CIZINCE A NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁNÍ~~

~~Předně je třeba si ujasnit, že nadále bude termín cizinec používán pouze pro cizince ze třetích států mimo EU, EHP a Švýcarsko. Občané těchto států totiž nejsou z pohledu zákona o zaměstnanosti<sup>1</sup> považováni za cizince a mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občané České republiky.~~

<sup>1</sup> ~~Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).~~