



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4230/2016 ze dne 22. března 2017

Témata: Výpověď z pracovního poměru, člen orgánu odborové organizace

U žádného z výpovědních důvodů nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu § 61 odst. 2 zákoníku práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4485/2016 ze dne 22. března 2017

Témata: Organizační důvody, kratší pracovní doba

Nadbytečnost zaměstnance musí být posuzována pouze s ohledem na druh práce. Ujednání o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách nemohou být zvažována při posuzování nadbytečnosti zaměstnance, která je (v příčinné souvislosti s organizační změnou) dána pouze další (ne)potřebností druhu práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 898/2016 ze dne 20. dubna 2017

Témata: Bezdůvodné obohacení, neplatnost právního jednání

Potřeba zkoumání toho, kdo neplatnost právního úkonu způsobil, je dána pouze tam, kde zaměstnanec přijal plnění z neplatného právního úkonu, nikoliv však plnění z jiných důvodů, kdy bezdůvodné obohacení vzniká. Jestliže tedy v projednávané věci žalobkyně přijaté plnění od žalované bylo plněním z nepoctivého zdroje, § 19 odst. 2 zákoníku práce se neuplatní.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4281/2016 ze dne 25. dubna 2017

Témata: Hlavní a vedlejší pracovní poměr, zákoník práce č. 65/1965 Sb.

Ujednání o délce pracovní doby ve vedlejší pracovním poměru, které zákonné omezení nerespektuje, je pro rozpor se zákonem neplatné. Ani zde však neplatnost ujednání o délce pracovní doby nemá za následek neplatnost celé pracovní smlouvy, kterou se zakládá vedlejší pracovní poměr, neboť ujednání o délce pracovní doby není její podstatnou náležitostí a lze je oddělit od ostatního obsahu této smlouvy.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5836/2016 ze dne 25. dubna 2017*Témata: Výpověď z pracovního poměru, porušení pracovních povinností*

Každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení (tedy i drobné, minimální či málo závažné porušení, jímž zaměstnavateli nevznikla škoda ani jím nebyla významně ztížena jeho činnost a jehož se dopustil jinak „bezproblémový“ zaměstnanec, který byl zaměstnavatelem hodnocen pozitivně), je vždy méně závažným porušením povinnosti.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1724/2016 ze dne 4. května 2017*Témata: Plat soudce, výkon práce*

Doba dočasné pracovní neschopnosti je důvodem, pro který je soudci krácena víceúčelová paušální náhrada výdajů na reprezentaci a na odbornou literaturu podle § 35 odst. 3 věty první zákona č. 236/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2162/2016 ze dne 5. května 2017*Témata: Pracovní úraz, územní samosprávný celek*

Aby byla dána odpovědnost obce podle § 393 odst. 3 zákoníku práce za pracovní úraz žalobce, který nebyl jejím zaměstnancem, muselo by se jednat o činnost, kterou žalobce vykonával v rámci akce organizované žalovanou obcí. Organizováním akce je třeba rozumět aktivní činnost organizátora akce zahrnující především vymezení a zabezpečení podmínek, za nichž bude akce probíhat, a následně i dohled nad samotnou realizací akce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2685/2016 ze dne 5. května 2017*Témata: Pracovní úraz, teambuilding*

Vzhledem k tomu, že hlavní náplní akce bylo lyžování, a protože žalovaná poskytla všem zaměstnancům také několikadenní skipasy, je zřejmé, že žalovaná od svých zaměstnanců očekávala, že přispějí k naplnění cíle akce rovněž tím, že se budou jejím zákazníkům věnovat na sjezdovce. Za této situace nelze činnost, při níž žalobce utrpěl úraz, považovat za jeho soukromou „volnočasovou aktivitu“.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2620/2016 ze dne 15. května 2017*Témata: Náhrada škody, promlčení*

Škoda na věci (vozidle) poškozenému vzniká bez ohledu na to, jak s poškozenou věcí (vozidlem) dále naloží, tedy zda ji opraví, či nikoliv, neboť touto škodou je již snížení majetkového stavu. Z toho vyplývá, že je-li v důsledku škodní události poškozena určitá věc, vzniká poškozenému škoda již v okamžiku, kdy k poškození věci došlo; okolnost zda, popř. kdy poškozený vynaložil peněžní prostředky na opravu věci, přitom není významná.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 266/2017 ze dne 16. května 2017*Témata: Doručování, výzva k nástupu do práce*

Podmínky pro doručování zaměstnavatelem stanovené v § 334 až § 336 zákoníku práce se týkají pouze písemností taxativně vyjmenovaných v § 334 odst. 1 zákoníku práce, mezi něž výzva zaměstnavatele, aby se zaměstnanec dostavil do zaměstnání (ani jiné podobné pokyny udělované zaměstnanci zaměstnavatelem), nepatří.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2999/2016 ze dne 16. května 2017*Témata: Závislá práce, živnostenské podnikání*

Vztah žalobkyně a J. S., který „prováděl za společnost stavební práce pro zákazníky“, „sám si obstarával a sjednával zakázky“ a vykonával „individuální manuální stavební práce“, nezaplnňuje znaky závislé práce, neboť zde nebyl nikdo, kdo by byl J. S. nadřízen, mohl by mu dávat pokyny k výkonu jeho činnosti a mohl by jeho činnost kontrolovat, ale jedná se o výkon nezávislé práce na základě živnostenského oprávnění.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3150/2016 ze dne 30. května 2017*Témata: Náhrada škody, stát*

Vzhledem k tomu, že žalobkyně zaplacením sankčního odvodu za porušení rozpočtové kázně odvedla peněžní prostředky zpět do státního rozpočtu, došlo pouze k přesunu finančních

prostředků uvnitř státu, avšak majetek státu se touto transakcí nezmenšil a z tohoto důvodu žalobkyni (státu) jako zaměstnavateli žalovaného tvrzená škoda nevznikla. Nedošlo-li ke vzniku škody, nebyly splněny předpoklady odpovědnosti žalovaného za škodu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4659/2016 ze dne 1. června 2017

Témata: Směnky, pracovněprávní vztahy

Pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu nelze zajistit směnkou. Nemožnost zajistit tuto pohledávku z pracovněprávního vztahu směnkou nečiní směnku neplatnou, zakládá však námitku nepřipustného důvodu směnky z důvodu neplatnosti směnečné smlouvy, ve které je dohodnuto zajištění pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu směnkou.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 6 Ads 115/2016 ze dne 28. června 2017

Témata: Příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vznik nároku

Zákon o zaměstnanosti a přechodná ustanovení novely provedené zákonem č. 367/2011 Sb. nelze vykládat tak, že pro vznik nároku na příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 3. čtvrtletí roku 2012 je rozhodný den podání žádosti o vymezení chráněných pracovních míst.

Rozsudek sp. zn. 3 As 192/2016 ze dne 28. června 2017

Témata: Služební poměr příslušníků policie, úrok z prodlení

Zákoník práce zakládá právní titul pro průběžné vyplácení náhrady mzdy (platu) pro zaměstnance, zatímco služební zákon poskytuje právní titul pro výplatu služebního příjmu až v návaznosti na zrušení rozhodnutí o propuštění. Zákonné úpravy tak stanovují rozdílný časový okamžik, od něhož je třeba odvozovat úvahy o prodlení s plněním povinnosti a v souvislosti s tím i vznik nároku na úrok z prodlení.

Rozsudek sp. zn. 9 As 163/2016 ze dne 29. června 2017

Témata: Bezpečnost práce, bezpečnostní a technologické pokyny

Bezpečnostní pokyny směřují k ochraně zdraví při práci a nemají zpravidla vliv na funkčnost zařízení. Porušení zakládá možnou odpovědnost za správní delikt na úseku bezpečnosti práce. Technologické pokyny směřují ke správné funkčnosti zařízení. To neznamená, že nemohou být zároveň bezpečnostními pokyny. Pokud se jedná o porušení technologického pokynu, je povinností správního orgánu vysvětlit, proč dospěl k závěru, že porušení má vliv na bezpečnost zaměstnanců.

Rozsudek sp. zn. 1 As 95/2017 ze dne 27. července 2017

Témata: Služební poměr příslušníků policie, služba přesčas

Důležitým zájmem služby, který musí být dán, aby mohl být přesčas v režimu § 54 odst. 1 služebního zákona nařízen, může být v nepředvídatelných situacích i zájem na zajištění bezproblémového chodu služby. Zejména v prostředí útvaru, který při své činnosti musí reagovat na aktuální vývoj situace, je třeba tento zájem jako důležitý zájem služby připustit, aby mohl být útvar schopný pružně a účinně plnit své úkoly.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. III. ÚS 3108/16 ze dne 25. července 2017

Témata: Diskriminace, přijetí do zaměstnání

V případě, že k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci došlo před vznikem pracovního poměru, není přiměřeným způsobem odstranění následků tohoto porušování přijetí zaměstnance do pracovního poměru zaměstnavatelem, který jej odmítl přijmout, neboť pracovněprávní vztahy mohou vzniknout jen se souhlasem zaměstnance a zaměstnavatele.

Usnesení sp. zn. I. ÚS 1567/17 ze dne 25. července 2017*Témata: Okamžitě zrušení, nevyplacení mzdy*

V době, kdy stěžovatel pracovní poměr okamžitě zrušil, totiž byly všechny mzdové nároky již vyrovnány, takže předmětné právo stěžovateli ani nevzniklo. Zkoumání skutečných důvodů prodlení zaměstnavatele, které sám z vlastní iniciativy napravil, tak bylo zcela bez významu.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 1702/17 ze dne 25. července 2017*Témata: Diskriminace, evropská rada zaměstnanců*

Stěžovatel se dovolává marně diskriminačního jednání, jelikož s ním bylo jednáno v souladu s § 276 odst. 2 zákoníku práce, upravujícího ochranu zaměstnanců působících v evropské radě zaměstnanců, která není odborovou organizací, nemá právní osobnost a nelze na její členy aplikovat ochranu podle § 61 odst. 2 zákoníku práce. Stěžovatel se nacházel v odlišném postavení, a proto s ním bylo také odlišně zacházeno, a nebyl tak naplněn základní znak diskriminace.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 2260/17 ze dne 8. srpna 2017*Témata: Organizační změny, přerozdělení práce*

Dovozuje-li stěžovatel účelovost své výpovědi z ekonomické nevýhodnosti organizační změny, pak tuto skutečnost bez dalšího nepřísluší posuzovat ani obecným soudům ani Ústavním soudem. Ani stěžovatel nerozporuje, že v rámci reorganizace zaniklo jedno pracovní místo (jeden pracovní úvazek) a vedlejší účastnice tak z dlouhodobého hlediska skutečně mohla ušetřit. Stěžovatelova náplň práce se zkrátka rozdělila mezi ostatní zaměstnance.

...SODNÍHO DVORA (EU)**Rozsudek sp. zn. C-126/16 ze dne 22. června 2017***Témata: Přechod práv a povinností, úpadek*

Směrnice 2001/23/ES musí být vykládána tak, že ochrana zaměstnanců je zachována i za situace, kdy k převodu podniku dojde po prohlášení úpadku v kontextu operace pre-pack připravené před tímto prohlášením, v jejímž rámci správce zkoumá možnosti případného pokračování v činnosti podniku ze strany třetí osoby, a že v tomto ohledu kromě toho není relevantní, že cílem této operace je i maximalizace výnosu z převodu pro věřitele.

Rozsudek sp. zn. C-566/15 ze dne 18. července 2017*Témata: Zastoupení zaměstnanců, skupina společností*

Článek 45 SFEU nebrání právní úpravě, podle které pracovníci zaměstnaní v závodech patřících ke skupině, které se nacházejí na území tohoto členského státu, již nemají právo volit a právo být voleni ve volbách zástupců zaměstnanců do dozorčí rady mateřské společnosti skupiny, ani právo vykonávat mandát zástupce v této radě, pokud tito pracovníci opustí své zaměstnání a jsou zaměstnání dceřinou společností v jiném členském státě.

Rozsudek sp. zn. C-143/16 ze dne 19. července 2017*Témata: Diskriminace, věk*

Článek 21 Listiny základních práv Evropské unie, jakož i směrnice 2000/78/ES nebrání takovému ustanovení, které zaměstnavateli umožňuje uzavřít smlouvu o příležitostné pracovní činnosti s pracovníkem mladším než 25 let bez ohledu na povahu činnosti, která má být vykonávána, a propustit tohoto pracovníka, jakmile dosáhne věku 25 let, jestliže to sleduje legitimní cíl politiky zaměstnanosti a prostředky k dosažení cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Rozsudek sp. zn. C-416/16 ze dne 20. července 2017*Témata: Přechod práv a povinností, městské podniky*

Situace, kdy je podnik, jehož jediným akcionářem je město, zrušen rozhodnutím výkonného orgánu města a jeho činnosti jsou převedeny zčásti na uvedené město a zčásti na jiný městský podnik, spadá do působnosti směrnice 2001/23/ES za podmínky, že je po převodu zachována identita dotčeného podniku, což musí zjistit předkládající soud.

Rozsudek sp. zn. C-175/16 ze dne 26. července 2017*Témata: Pracovní doba, domácí zaměstnanec*

Článek 17 odst. 1 směrnice 2003/88/ES nelze uplatnit na takové zaměstnání, které spočívá v péči o děti za podmínek podobajících se rodinnému prostředí v postavení zástupce osoby, která je tímto úkolem primárně pověřena, není-li prokázáno, že celková délka pracovní doby se neměří nebo není předem určena nebo si ji může pracovník určit sám, což musí ověřit předkládající soud.

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.



~~VÝZNAMNÁ NOVELA PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ~~

~~Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát~~

~~Pracovněprávní předpisy závazné pro zaměstnavatele doznaly opět změn, a to díky novele přijaté ve formě zákona č. 206/2017 Sb. (dále jen „**novela**“), kterým se novelizuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o zaměstnanosti**“), a další související právní předpisy, zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o inspekcii práce**“).~~

~~Tato novela byla publikována ve Sbírce zákonů dne 14. července 2017 a účinnosti s drobnými výjimkami nabyla dne 29. července 2017. V tomto příspěvku se zaměříme na významné změny, které novela přináší do personální praxe zaměstnavatelů.~~

~~NOVÁ OMEZENÍ PŘI DOČASNÉM PŘIDĚLOVÁNÍ AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ~~

~~Agentura práce a uživatel jsou nově podle § 307b zákoníku práce povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.~~