

PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Karolina Konečná, advokátní koncipientka v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka
JUDr. Radim Marada, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

... NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3330/2021 ze dne 6. dubna 2023

Téma: Porušení povinnosti, úředník územního samosprávného celku

Zaměstnanec (úředník územního samosprávného celku) vykonávající činnosti správního orgánu poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nevydává-li rozhodnutí ve lhůtě bez zbytečného odkladu (§ 71 odst. 1 správního řádu), a v případě, kdy to okolnosti posuzovaného případu neumožňují, ve lhůtě tímto okolnostem přiměřené do uplynutí podpůrné lhůty (30denní, nebo prodloužené) podle § 71 odst. 3 správního řádu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1410/2022 ze dne 19. dubna 2023

Téma: Náhrada mzdy, náhrada za ztrátu na výdělku

Je-li důvodem nepřidělování práce zaměstnanci (v době od oznámení trvání na dalším zaměstnávání do právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru) ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance pro pracovní úraz, je nutné rovněž posoudit, zda mu požadované plnění (*náhrada mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce – pozn. autorů*) nenáleží z jiného právního důvodu – z důvodu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2615/2022 ze dne 26. dubna 2023

Téma: Rozvázání pracovního poměru, doručování

Přistupuje-li zaměstnavatel ke zrušení pracovního poměru se zaměstnancem ve zkušební době opakovaně např. z toho důvodu, že se (nesprávně) domnívá, že odmítnutím převzetí předchozího zrušení pracovního poměru zaměstnancem nenastaly účinky jeho doručení, znamená to, že toto rozvázání pracovního poměru nemíní vážně (*a že je tedy toto rozvázání pracovního poměru zdánlivé – pozn. autorů*) a že vážnou vůli k zrušení pracovního poměru ve zkušební době projevil až v následném (opakovaném) právním jednání.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2871/2022 ze dne 26. dubna 2023

Téma: Odvolání ředitele školy, porušení povinnosti

Žalobkyně jako ředitelka žalovaného porušila povinnost vedoucího zaměstnance zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, neboť přestože osvětlovací tělesa v tělocvičně byla v až havarijním stavu, nezajistila okamžitou opravu nebo uzavření tělocvičny. Porušení povinnosti nelze považovat za zaviněné (*což je přitom předpokladem odvolání ředitele školy podle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon – pozn. autorů*), neboť žalobkyně o skutečném havarijním stavu těles, který vyšel najevo až při provádění jejich opravy, nevěděla a vycházela z vyjádření bezpečnostního technika, že pád osvětlovacích těles na stropě tělocvičny bezprostředně nehrozí.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 410/2023 ze dne 26. dubna 2023

Téma: Lhůta, rozvázání pracovního poměru

V řízení vyplýval jediný podrobnější údaj o tom, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, ze samotného obsahu tohoto okamžitého zrušení

pracovního poměru. Ke zjišťování jiného data počátku běhu subjektivní lhůty odvozovaného od vědomí zaměstnavatele (podle § 58 odst. 1 zákoníku práce) neměly soudy vyšetřovací povinnost; v duchu zásady projednací by se jím zabývaly jen na základě odpovídajících skutkových tvrzení, přičemž povinnost tvrzení by zde nesl žalobce (*tedy propuštěný zaměstnanec, jenž by se dovolával jiného data běhu této lhůty – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 911/2023 ze dne 27. dubna 2023

Téma: Porušení povinností, okamžité zrušení

Bylo-li prokázáno, že žalobce porušil pokyn jednatele žalované o domlouvání a nastavování speciálních cen a slev u distributorů, podle kterého byl k jednání oprávněn pouze jednatel, s významnými důsledky do hospodářské sféry žalované, a že v důsledku tohoto jednání žalobce došlo k hrubému narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, lze vytýkané jednání žalobce považovat za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1281/2022 ze dne 28. dubna 2023

Téma: Děkan, služební poměr

Funkce děkana fakulty policejní vysoké školy může být vykonávána ve služebním poměru podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (*a v takovém případě nejsou k projednání nároků děkana příslušné obecné civilní soudy – pozn. autorů*), a – není-li do funkce děkana jmenován příslušník Policie České republiky (a od 1. září 2016 také dalších bezpečnostních sborů) ve služebním poměru – rovněž v pracovním poměru.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1760/2022 ze dne 5. května 2023

Téma: Porušení povinností, útok na majetek zaměstnavatele

Žalobce přenecháním lešenářského materiálu bez vědomí zaměstnavatele společnosti Konsit, a.s., bez úplaty sledoval zachování dobrých vztahů s klientem, avšak podcenil svá manažerská oprávnění i nebezpečí; v důsledku jednání žalobce nevznikla žalované škoda. Dohoda žalobce se společností Konsit byla pro žalovanou ekonomicky výhodnou, objekt byl 24 hodin denně pod dohledem, žalobce neměl ze svého jednání jakýkoliv prospěch. Útok na majetek žalované nelze hodnotit jako jednání, které jinak judikatura považuje za tak významnou okolnost, která zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinností zvláště hrubým způsobem.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3458/2022 ze dne 10. května 2023

Téma: Vrácení neprávem vyplacených částek, dobrá víra

K posouzení, zda byl zaměstnanec v tzv. dobré víře při přijetí neprávem vyplacených částek, může soud přistoupit teprve tehdy, má-li na jisto postaveno, že šlo o částky neprávem vyplacené. Je-li zaměstnanci poskytnuta nějaká peněžitá částka jako záloha, nemůže přicházet v úvahu aplikace § 331 zákoníku práce v tom smyslu, že by totiž zaměstnanec přijal takovou zálohu v dobré víře; zaměstnanec si tu musí být vědom, že jde o zálohu, která bude později zúčtována.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3503/2022 ze dne 10. května 2023

Téma: Pracovní poměr, žaloba na určení

Závěr, že uplatnění práva žalobce na určení existence pracovního poměru je výkonem práva v rozporu s dobrými mravy (jen) proto, že k němu žalobce přistoupil až po uplynutí 14 let od vzniku pracovního poměru, není správný. Veden tímto nesprávným právním názorem se odvolací soud nezabýval tím, zda žalobce má na požadovaném určení naléhavý právní zájem, přestože žalobce již v žalobě uvedl, v čem tento naléhavý právní zájem spatřuje (*pro účely započtení této doby pro vznik práva na starobní důchod – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3848/2022 ze dne 23. května 2023***Téma: Náhrada mzdy, moderace***

Bylo-li zjištěno, že žalobce se po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí žalovaného sice zapojil do práce u jiného zaměstnavatele, avšak ne za podmínek v zásadě rovnocenných, nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby žalovaný plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci (podmínky výkonu práce žalobce u jiného zaměstnavatele byly pro něj méně výhodné z hlediska druhu práce i jejího odměňování), nejsou důvody pro snížení náhrady mzdy příslušející žalobci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 619/2022 ze dne 24. května 2023***Téma: Náhrada nákladů na ošetření a léčení***

Při posuzování žalobkyní (zdravotní pojišťovnou) uplatněného nároku na plnění podle § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění je nutné zjistit, v jakém rozsahu se na vynaložení nákladů na ošetření a léčení J. K. (*zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz u žalované – pozn. autorů*) podílelo protiprávní jednání žalované (třetí osoby). Žalobkyně nemá proti žalované nárok na náhradu nákladů, které nebyly zapříčiněny jednáním žalované (*rozsah nároků za odpovědnost za pracovní úraz není rozhodný – pozn. autorů*). Proto bylo pro rozhodnutí významné, zda a v jakém rozsahu se na vzniku nákladů podílelo jednání J. K.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1124/2022 ze dne 26. května 2023***Téma: Pracovní úraz, jednorázové odškodnění pozůstalých***

Za právní úpravy účinné v době od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2020 zaměstnavatel hradil jednorázové odškodnění pozůstalých nad rámec stanovený právními předpisy ve smyslu § 4 vyhlášky č. 125/1993 Sb., poskytl-li odškodnění někomu jinému než pozůstalému manželovi, nezaopatřenému dítěti nebo (jestliže s ním žili v domácnosti) rodičům zemřelého zaměstnance, anebo ve výši, která s ohledem na konkrétní okolnosti přesahuje míru újmy oprávněných osob.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1184/2022 ze dne 26. května 2023***Téma: Porušení povinností, okamžité zrušení***

Pro vymezení hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je významné, že žalobce jednal čistě ve svém osobním zájmu, svévolně a krajně neopatrně. Nejvýznamnější z hlediska intenzity porušení pracovních povinností jsou vysoce nebezpečné následky jednání žalobce spočívající v nastalém výbuchu plechového sudu, který způsobil vedle škody na majetku žalované vážné poškození zdraví žalobce a potenciálně mohl způsobit poškození zdraví dalších osob (*a okamžité zrušení pracovního poměru dané zaměstnanci je proto platné – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1797/2022 ze dne 26. května 2023***Téma: Trvání na dalším zaměstnávání***

Ze znění § 69 odst. 1 zákoníku práce vyplývá předpoklad, že zaměstnavatel (po oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání) skutečně umožní zaměstnanci, aby nadále práci vykonával, aniž by současně musel přistoupit na stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru; rozhodnutí o tom, zda tak učiní, nebo bude zaměstnanci platit náhradu mzdy, je pouze na zaměstnavateli. Rozhodne-li se umožnit zaměstnanci pokračovat v práci, je také pouze jeho věcí, jakým způsobem to v rámci svých poměrů na pracovišti zařídí.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3872/2022 ze dne 26. května 2023***Téma: Organizační změna, neplatnost výpovědi***

V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele, byly od počátku sledovány jiné než v § 52 písm. c) zákoníku práce uvedené cíle, a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření se záměrem zastřít své skutečné záměry, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně významné z hlediska § 52 písm. c) zákoníku práce nebylo přijato (*a nebyl naplněn jeden z předpokladů platného rozvázání pracovního poměru výpovědí – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 455/2023 ze dne 30. května 2023***Téma: Výpověď, nadbytečnost***

Byla-li výpověď z pracovního poměru, daná žalobci dopisem žalované ze dne 27. dubna 2020 ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, odůvodněna rozhodnutím žalované o snížení stavu zaměstnanců a zrušení žalobcem zastávaného pracovního místa, je závěr odvolacího soudu o dostatečně určeném skutkovém vymezení důvodu výpovědi zcela v souladu s konstantní judikaturou dovolacího soudu, neboť důvod rozvázání pracovního poměru je z výpovědi zcela jednoznačný a není možné jej zaměnit za důvod jiný.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1180/2022 ze dne 31. května 2023***Téma: Pracovní doba, postih zaměstnance***

Postihne-li zaměstnavatel změnou rozvrhování pracovní doby zaměstnance za to, že se domáhal svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, má zaměstnanec právo domáhat se u soudu toho, aby následky takového zásahu byly odstraněny také tím, že zaměstnavateli bude uložena povinnost rozvrhovat pracovní dobu způsobem, jakým tak činil před tímto nedovoleným postihem zaměstnance.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2518/2022 ze dne 31. května 2023***Téma: Porušení povinnosti, dočasná pracovní neschopnost***

Ani dobrovolný nástup zaměstnance do práce nemění nic na suspenzi pracovního závazku během dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance; zaměstnanec stále není povinen vykonávat práci a zaměstnavatel ji není povinen přidělovat. I po nástupu do práce za trvání této překážky se může zaměstnanec rozhodnout práci dále nevykonávat, aniž by odmítnutí dalšího výkonu práce bylo porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, které by mohlo založit důvod pro rozvázání pracovního poměru.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 766/2023 ze dne 31. května 2023***Téma: Náhrada mzdy, moderační právo soudu***

Protože rovněž podnikání je pro fyzické osoby zdrojem výděлку, může soud k přiměřenému snížení náhrady mzdy (platu) podle § 69 odst. 2 zákoníku práce v tomto případě přistoupit jen tehdy, je-li možné dovodit, že zaměstnanec vykonával svou podnikatelskou činnost za podmínek v zásadě rovnocenných, nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3338/2022 ze dne 8. června 2023***Téma: Diskriminace, náhrada nemajetkové újmy***

Při posuzování otázky, zda žalobkyni vedle přiměřeného zadostiučinění ve formě omluvy náleží rovněž náhrada nemajetkové újmy (způsobené zaměstnankyní diskriminačním jednáním zaměstnavatele – pozn. autorů) v penězích, není relevantní tvrzení žalobkyně, že žalovaný je bohatou společností, takže zaplacení částky 1 000 000 Kč pro něj nebude velký problém, a že hodlá poukázat na tento problém a motivovat tím i ostatní zaměstnavatele, aby se vůči zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání diskriminačního jednání nedopouštěli.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 445/2023 ze dne 29. června 2023***Téma: Náhrada mzdy, předčasný starobní důchod***

Rozhodne-li se zaměstnanec, u něhož byly splněny předpoklady pro vznik nároku na předčasný starobní důchod, o tuto dávku důchodového pojištění požádat a předčasný důchod je mu přiznán, nemůže vykonávat výdělečnou činnost v rozsahu, který zakládá účast na pojištění. Není-li podle rozhodnutí zaměstnance, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, nadále zdrojem jeho příjmů zásadně mzda (plat) za práci u zaměstnavatele, ale starobní důchod, nemá ode dne, kdy mu byl tento důchod přiznán, nárok na náhradu mzdy (platu) podle § 69 odst. 1 zákoníku práce.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 205/2021 ze dne 29. června 2023

Témata: Služební poměr, výběrové řízení

Ustanovení § 24 odst. 5 předpokládá, že lze-li volné služební místo obsadit státním zaměstnancem, u kterého nastaly důvody pro převedení na jiné služební místo (v posuzované věci v důsledku zrušení služebního místa z důvodu změny systemizace – § 61 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě), výběrové řízení se nekoná a státní zaměstnanec se na uvolněné služební místo převede. Nelze dovodit, proč by tomu mělo být jinak v případě představeného, u kterého vznikl důvod k převedení na jiné služební místo, a volného služebního místa představeného.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 33/2023 ze dne 19. července 2023

Témata: Agenturní zaměstnávání, srovnatelné mzdové podmínky

Správní orgány stěžovatelce (*agentuře práce – pozn. autorů*) vytkly, že nezabezpečila agenturním zaměstnancům takové mzdové podmínky, které nebyly horší než podmínky kmenových zaměstnanců uživatele. Pokud chce agentura práce odměňovat agenturní zaměstnance nižší mzdou, musí tuto nevýhodu vyrovnat jinou výhodou, která se svou povahou blíží odměně za vykonanou práci. Náhrady (*za ubytování a cestovné – pozn. autorů*), které poskytovala stěžovatelka, nejsou odměnou za vykonanou práci, ani se jí svou povahou neblíží.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 276/2022 ze dne 26. července 2023

Témata: Úřad práce, evidence uchazečů

Žalobce vážný důvod (*pro nedostavení se na Úřad práce za účelem zprostředkování zaměstnání – pozn. autorů*) podle § 5 písm. c) bodu 6 zákona o zaměstnanosti neprokázal, neboť lékařský posudek prokazující neschopnost plnit povinnost součinnosti nepředložil. Z lékařských zpráv předložených žalobcem vyplývá toliko skutečnost, že žalobce trpí chronickým respiračním onemocněním. Jednání žalobce dosahovalo intenzity maření součinnosti s Úřadem práce. Úřad práce proto mohl za této skutkové situace žalobce vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 260/2022 ze dne 28. července 2023

Téma: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Stěžovatel neměl nárok na poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením z důvodu existence vylučovací podmínky podle § 78a odst. 7 písm. b) zákona o zaměstnanosti, spočívající v tom, že zaměstnankyni, za kterou příspěvek požadoval, byl zpětně přiznán starobní důchod (*jenž byl přeměněn zpětně z důchodu invalidního – pozn. autorů*). Stěžovatel si relevantních skutečností mohl a měl být vědom, případně si je mohl sám ověřit dotazem u příslušných orgánů, resp. u dotyčné zaměstnankyně.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 60/2023 ze dne 1. srpna 2023

Téma: Prominutí pojistného na sociální zabezpečení

Prominout pojistné lze jen na základě jasně daných, srozumitelných a konkrétně stanovených podmínek. Těmito podmínkami v řešené věci jsou ty, které § 2 zákona o prominutí pojistného (*zákona č. 300/2020 Sb. – pozn. autorů*) stanoví. K naplnění podmínky podle § 2 odst. 1 písm. b) u něj (*u zaměstnavatele, který je současně stěžovatelem – pozn. autorů*) nedošlo, jelikož nezaměstnával v rozhodném období alespoň 90 % počtu zaměstnanců, co v březnu 2020, ale pouze 88,889 % (*a to i přesto, že k nesplnění této podmínky došlo v důsledku úmrtí zaměstnance – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 222/2022 ze dne 8. srpna 2023

Témata: Závislá práce, inspekce práce

K poslednímu znaku (*závislá práce – pozn. autorů*), a to výkonu práce osobně zaměstnancem, stěžovatelka sice namítá, že na základě smlouvy o spolupráci poptává provedení úklidových

prací od svých obchodních partnerů a je pro ni irrelevantní, kdo konkrétně práci vykoná, ale bylo zjištěno, že pracovníci nebyli v pracovněprávním vztahu k žádnému obchodnímu partneru stěžovatelky, tudíž je tato argumentace lichá. Navíc jednotliví pracovníci měli stěžovatelkou přidělenou práci na konkrétních úsecích, v konkrétní době a tuto práci osobně vykonávali.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 251/2021 ze dne 10. srpna 2023

Téma: Úprava systemizace služebních a pracovních míst

Ačkoliv zákon výslovně nepočítá s úpravou již schválené systemizace, z ničeho nevyplývá, že by její pozdější úprava (provedená ještě před její účinností a stejným způsobem jako samotná systemizace) nebyla možná. Nelze proto souhlasit s názorem, že by schválením systemizace na příští rok vláda již nemohla (v rámci výše zmíněných limitů) tuto systemizaci jakkoliv měnit. Nejzazším časovým okamžikem, kdy lze systemizaci na příští rok schválit, je 31. prosinec roku předcházejícího systemizaci (§ 17 odst. 4 služebního zákona).

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 265/2022 ze dne 16. srpna 2023

Téma: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V řízení o poskytnutí příspěvku posuzuje krajská pobočka Úřadu práce splnění podmínek podle § 78a odst. 1 až 4 zákona o zaměstnanosti. Primárním předpokladem pro vznik nároku na příspěvek je uzavření dohody o uznání zaměstnavatele mezi žadatelem a Úřadem práce. Příspěvek na podporu zaměstnávání na chráněném trhu je možné přiznat nejdříve ode dne uzavření dohody, ledaže by teoreticky byla dohoda výslovně uzavřena se zpětnými účinky.

Rozsudek sp. zn. 8 As 12/2022 ze dne 24. srpna 2023

Témata: Vnitřní předpis, vojáci z povolání

RMO č. 27/2006 založil správní praxi spočívající ve stanovování náhrad zvýšených vybavovacích nákladů v určité výši. To, jak se stanovují náhrady zvýšených vybavovacích nákladů, lze jistě změnit. Je to však třeba učinit abstraktním normativním aktem, do budoucna, je nezbytné, aby se adresáti s novou úpravou včas seznámili, a tato úprava musí být odůvodněna. Jestliže je informační zpráva v rozporu s vnitřním předpisem RMO č. 27/2006, nelze ji při výpočtu částky, jež stěžovateli náleží jako náhrada zvýšených vybavovacích nákladů, aplikovat.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. III. ÚS 1010/23 ze dne 20. června 2023

Témata: Odborová organizace, oznámení o působení

K názoru stěžovatele vztahujícímu se k výkladu § 286 odst. 3 zákoníku práce, že odborová organizace není povinna prokazovat existenci podmínek pro působení u zaměstnavatele uvedením konkrétní identity svých členů, lze doplnit, že tento výklad nemůže obstát již proto, že by vedl k absurdním důsledkům, že by oprávnění odborové organizace působit u zaměstnavatele a hájit zájmy zaměstnanců existovalo i v případech, kdy by daná organizace tam uvedené podmínky splňovat přestala, což by bylo v rozporu se smyslem i účelem právní úpravy.

Nález sp. zn. I. ÚS 463/23 ze dne 27. června 2023

Téma: Náhrada za ztrátu na výdělku, důkazní břemeno

V souladu s pravidly rozložení důkazního břemene a povahou aplikované právní úpravy lze učinit závěr, že je to zaměstnavatel, a nikoliv zaměstnanec, koho tíží důkazní břemeno ohledně prokázání tvrzení, že nastala podstatná změna poměrů poškozeného zaměstnance (*kteřá pro poškozeného zaměstnance rovněž znamená zánik nároku z pracovního úrazu – pozn. autorů*), neboť se právního následku citované právní úpravy, tj. změny v úpravě svých povinností, konkrétně zastavení vyplácení renty, domáhá právě zaměstnavatel.

...SOUDNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-132/22 ze dne 15. června 2023

Témata: Volný pohyb pracovníků, uznání praxe

Článek 45 SFEU a čl. 3 odst. 1 písm. b) nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 brání vnitrostátní právní úpravě, jež stanoví, že pouze uchazeči, kteří získali odbornou praxi ve vnitrostátních veřejných zařízeních vyššího uměleckého, hudebního a choreografického vzdělávání, mohou být připuštěni k řízení o zápisu na seznamy sestavené za účelem přijímání zaměstnanců do těchto zařízení prostřednictvím pracovních smluv, a brání, aby byla pro připuštění k řízení zohledněna odborná praxe získaná v jiných členských státech.

Rozsudek C-411/22 ze dne 15. června 2023

Témata: Náhrada za ztrátu na výdělku, covid-19

Článek 45 SFEU a článek 7 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 brání právní úpravě členského státu, podle níž je přiznání náhrady za ztrátu na výdělku, kterou pracovníci utrpěli z důvodu izolace nařízené po pozitivním výsledku testu na covid-19, podmíněno tím, že opatření izolace bylo nařízeno orgánem tohoto členského státu na základě této právní úpravy.

Rozsudek C-427/21 ze dne 22. června 2023

Téma: Agenturní zaměstnávání

Článek 1 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ve spojení s čl. 3 odst. 1 písm. b) až e) směrnice musí být vykládán ve smyslu, že se směrnice nepoužije na situaci, kdy jsou úkoly vykonávané zaměstnancem s konečnou platností převedeny zaměstnavatelem na třetí podnik a zaměstnanec, jehož pracovní poměr se zaměstnavatelem je zachován z důvodu, že zaměstnanec uplatnil právo vznést námitku proti převodu pracovního poměru, může být na žádost zaměstnavatele povinen pro třetí podnik trvale vykonávat práci, k níž je smluvně zavázán, a podléhat, jak z organizačního, tak z technického hlediska, řídicí pravomoci třetího podniku.

Rozsudek C-579/21 ze dne 22. června 2023

Témata: Osobní údaje, zaměstnanci správce

Článek 15 odst. 1 nařízení 2016/679 musí být vykládán v tom smyslu, že informace o operacích nahlížení do osobních údajů subjektu, které se týkají dat a účelů těchto operací, jsou informacemi, které má tento subjekt právo získat od správce. Ustanovení právo nezakotvuje, pokud jde o informace o totožnosti zaměstnanců správce, kteří prováděli operace z jeho pověření a v souladu s jeho pokyny, ledaže jsou informace nezbytné, aby subjekt údajů mohl účinně vykonávat práva, která mu nařízení přiznává.



VÍTE, ŽE...

...všem, kteří si objednali celoroční předplatné Praktické personalistiky, nabízíme ZDARMA přístup k on-line archivu všech čísel předchozího ročníku?

Stačí si o zpřístupnění napsat paní Ivaně Bodnarové na e-mail obchod@anag.cz nebo zavolat na tel. č. **585 757 430** a sdělit svou e-mailovou adresu, která bude sloužit jako přístupový údaj k archivu.

Rozsudek C-404/22 ze dne 6. července 2023**Témata: Informování zaměstnanců, povinnost projednání**

Článek 4 odst. 2 písm. b) směrnice 2002/14 musí být vykládán v tom smyslu, že povinnost informování a projednání, která je v něm stanovena, se neuplatní v případě změny pracovního místa malého počtu zaměstnanců jmenovaných ad interim na odpovědná pracovní místa, pokud tato změna nemůže ovlivnit situaci, strukturu a pravděpodobný vývoj zaměstnanosti v dotyčném podniku nebo obecně ohrozit zaměstnanost.

Rozsudek C-134/22 ze dne 13. července 2023**Téma: Hromadné propouštění**

Článek 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice Rady 98/59/ES musí být vykládán v tom smyslu, že účelem povinnosti zaměstnavatele předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle čl. 2 odst. 3 prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v) této směrnice není poskytnout zaměstnancům dotčeným hromadným propouštěním individuální ochranu.

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.



~~PŘEHLED NOVINEK A ZMĚN PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE~~

Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát

Novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), prochází samotným závěrem legislativního procesu a přináší řadu podstatných novinek a změn.

Tato novela má vycházet ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „směrnice WLB“), jejímž smyslem a účelem má být možnost (nikoliv povinnost) sladění pracovního a soukromého života zaměstnanců, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami, větší zapojení žen na trhu práce a mužů při pečovatelských povinnostech.

Dalším východiskem aktuální novely zákoníku práce má být Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „směrnice TPWC“), jejímž smyslem a účelem má být zlepšení pracovních podmínek tím, že podpoří transparentnější a předvídatelnější zaměstnávání.