



## PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

**Mgr. Michal Vrajík,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*

### ...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

#### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4469/2017 ze dne 30. května 2018**

*Témata: Zahraniční pracovní cesta, snížení zahraničního stravného*

Zaměstnavatel nesmí zahraniční stravné snížit pod zákonné limity a musí je poskytovat alespoň ve výši 75 % základní sazby stanovené právním předpisem obecně nebo alespoň ve výši 50 % u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby. Kromě toho tak musí učinit výhradně před vysláním zaměstnance na pracovní cestu. Snížit základní sazbu nelze v době trvání pracovní cesty ani následně při jejím vyúčtování.

#### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 48/2018 ze dne 30. května 2018**

*Témata: Důvod výpovědi, určitost výpovědi*

Jestliže žalovaná uvedla, že žalobce se „stává nadbytečným vzhledem k organizačním změnám a z toho plynoucí nemožnosti ho dále zaměstnávat“ a že „je nucena dát mu výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce“, je patrné, z jakého důvodu byla výpověď dána i v čem je důvod spatřován, nelze však dovodit, v čem spočívala organizační změna, v důsledku které se žalobce měl stát nadbytečným.

#### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 982/2018 ze dne 27. června 2018**

*Témata: Diskriminace zaměstnance, důkazní břemeno*

Ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. nelze vykládat tak, že by se „přesunutí“ důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci; zaměstnanec v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem; neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět.

#### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1065/2018 ze dne 27. června 2018**

*Témata: Nenároková složka platu, odměna*

Odměna podle § 134 zákoníku práce je nenárokovou složkou platu, která je určena zejména k motivaci zaměstnanců, a podmínkou pro její poskytnutí je úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu zaměstnancem; z jiných důvodů zaměstnavatel nemůže zaměstnanci odměnu udělit.

#### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2237/2018 ze dne 4. července 2018**

*Téma: Doplnění platu soudců*

Zpětné doplacení těchto částek by znamenalo významný a zejména též nepředvídaný zásah do státního rozpočtu, který by nutně vedl k dalšímu růstu zmíněného napětí mezi společnostmi

a soudci. Tento závěr Ústavní soud odůvodnil především zájmem na zklidnění celkové atmosféry, která ve věci platů soudců dlouhodobě panuje jak na politické scéně, tak zejména v širší veřejnosti.

### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1142/2018 ze dne 19. července 2018**

*Témata: Evidence pracovní doby, výkazy práce*

Ustanovení § 96 zákoníku práce stanovuje povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby zaměstnanců; uložila-li žalovaná za účelem řádného plnění této své povinnosti svým zaměstnancům povinnost předkládat výkazy práce, byli zaměstnanci povinni tento pokyn zaměstnavatele splnit bez ohledu na to, zda forma pracovních výkazů požadovaných žalovanou po zaměstnancích odpovídala § 96 zákoníku práce.

### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1376/2018 ze dne 19. července 2018**

*Témata: Okamžité zrušení, intenzita porušení povinnosti*

Útok na majetek zaměstnavatele představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy obsažené v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1613/2018 ze dne 19. července 2018**

*Téma: Dobré mravy, zavinění*

I když složka zavinění, popřípadě úmysl není nezbytnou náležitostí výkonu práva v rozporu s dobrými mravy, nelze přehlédnout, že žalobce sám inicioval jednání o zvýšení odchodného na 24násobek v době, kdy byla společnost v dlouhodobé ztrátě, a za situace, kdy vzhledem ke svému postavení byl schopen ovlivnit personální politiku žalované, kdy jako vrcholný manažer měl dostatečné znalosti a vědomosti o pracovněprávní problematice a o odměňování manažerů.

### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1842/2018 ze dne 30. července 2018**

*Témata: Náhrada výdělků, moderační právo*

Zaměstnavatel musí nejen tvrdit, že se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele 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, ale musí také prokázat, že se zaměstnanec do takové práce zapojil nebo že zde taková možnost pro zaměstnance skutečně byla.

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 673/2018 ze dne 7. srpna 2018**

*Témata: Převedení na jinou práci, neplatnost právního jednání*

Dohoda o převedení na jinou práci uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v situaci, kdy zaměstnanec již v době, kdy byl tento právní úkon učiněn, nebyl zdravotně způsobilý k výkonu práce, na kterou měl být podle této dohody převeden, je pro rozpor se zákonem neplatná, neboť z § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplývá zákaz, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1267/2018 ze dne 14. srpna 2018**

*Témata: Okamžité zrušení, bezprávná výhrůžka*

Okolnost, že žalobce použil pro pokus o získání neoprávněné výhody hrozbu směřující ve svých důsledcích proti majetku svého zaměstnavatele, že chtěl ve svůj prospěch využít existenční závislosti žalovaného na dotacích a že byl srozuměn s tím, že bez poskytnutí dotace nebude žalovaný moci pokračovat ve své činnosti a „zkrachuje“, zvyšuje intenzitu porušení uvedené povinnosti žalobce natolik, že je namístě závěr o porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem.

### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1073/2017 ze dne 15. srpna 2018**

*Témata: Vedoucí pracovní místo, vedoucí zaměstnanec*

Je-li ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce nazíráno z pohledu shora uvedeného, je nutno dovodit, že je možné se od něj odchýlit, a to jak rozšiřujícím způsobem, tak i zúžením.

Jediné omezení je, že musí jít o vedoucího zaměstnance podle § 11 zákoníku práce. Ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce není kogentní úpravou; v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu smí být okruh vedoucích zaměstnanců, s nimiž lze dohodu sjednat, vymezen jinak.

### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2041/2017 ze dne 15. srpna 2018**

*Témata: Pracovní úraz, příčinná souvislost*

Při řešení otázky příčinné souvislosti mezi úrazem (jeho následky) a pozdějším onemocněním (zhoršením zdravotního stavu) poškozeného je třeba mít na zřeteli, že nejde o otázku právní, nýbrž o otázku skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech (v řízení se zjišťuje, zda škodná událost a vznik škody na straně poškozeného jsou ve vzájemném poměru příčiny a následku).

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3606/2017 ze dne 15. srpna 2018**

*Témata: Odstupné, skončení pracovního poměru*

Výkon práce zaměstnancem pro dosavadního zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, který se řídí zvláštní právní úpravou obsaženou v § 69 až § 72 zákoníku práce, k němuž zaměstnanec přistoupil ještě před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, nezakládá povinnost zaměstnance k vrácení odstupného podle § 68 odst. 1 zákoníku práce.

### **Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2254/2018 ze dne 15. srpna 2018**

*Témata: Pracovní neschopnost, náhrada ztráty na výdělku*

Při určení výše minimální mzdy pro účely stanovení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti podle § 371 odst. 3 zákoníku práce (§ 271b odst. 3 zákoníku práce ve znění účinném od 1. října 2015) se vychází z nařízení vlády o minimální mzdě ve znění účinném v době, za jakou je náhrada za ztrátu na výdělku požadována (*pozn. aut.: posuzováno podle právní úpravy účinné do 30. září 2018*).

### **Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2550/2018 ze dne 15. srpna 2018**

*Témata: Nerovné zacházení, služební poměr*

V případech, kdy nerovné zacházení (diskriminace) vyplývá z konkrétního rozhodnutí služebního funkcionáře, je z důvodu zachování celistvosti způsobu nápravy zachován procesní režim části dvanácté zákona č. 361/2003 Sb. s tím, že služební funkcionář je při svém rozhodování povinen dbát zvláštní úpravy břemene tvrzení a břemene důkazního v souvislosti s projednáváním nároků z porušení zákazu diskriminace.

## **...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU**

### **Rozsudek sp. zn. 6 Ads 287/2017 ze dne 15. srpna 2018**

*Témata: Součinnost s úřadem práce, zdravotní důvody*

Nejvyšší správní soud v této souvislosti konstatuje, že za zdravotní důvody, pro které by se stěžovatel nemohl dostavit na úřad práce, by bylo možné považovat např. akutní infekční onemocnění stěžovatele (chřipka, angina) či stav vyžadující nutnost setrvání v nemocničním či domácím ošetřování, případně psychický stav, který by stěžovateli zcela bránil ve srozumitelné komunikaci, případně by jej jinak vážně omezoval.

### **Rozsudek sp. zn. 8 Ads 207/2017 ze dne 22. srpna 2018**

*Témata: Agentura práce, odnětí povolení*

Rozhodnutí o uložení sankce za správní delikt a rozhodnutí o výše uvedených opatřeních jsou proto zcela odlišné a samostatné právní instituty. Jejich souběžné užití proto není ani porušením zásady *ne bis in idem*. Zákon o zaměstnanosti umožňuje jednak potrestat držitele oprávnění za správní delikt, jednak odejmout povolení v důsledku porušení oznamovací povinnosti.

**Rozsudek sp. zn. 2 Ads 25/2018 ze dne 30. srpna 2018***Témata: Smlouva o dílo, závislá práce*

Smlouva o dílo není vyloučena ani tím, že je mezi smluvními stranami dohodnut rozsah práce v jednotlivých dnech, že je sjednána hodinová odměna za vykonanou práci a že je měsíčně fakturována shodná cena provedených prací či že je práce vykonávána pouze pro jednoho odběratele. Není rovněž vyloučeno, aby práce na základě smlouvy o dílo byly prováděny na pracovišti stěžovatele nebo pracovními nástroji stěžovatele.

**Rozsudek sp. zn. 4 As 162/2018 ze dne 11. září 2018***Témata: Bezpečnost práce, přiměřenost správní sankce*

Správní orgán prvního stupně se rozhodl akcentovat represivní funkci správní sankce s tím, že uložené pokuty nevedly k nápravě stěžovatele a ke změně jeho přístupu k ochraně života a zdraví zaměstnanců při práci. Ve prospěch stěžovatele správní orgán prvního stupně zvážil, že jednáním stěžovatele nevznikl žádný pracovní úraz ani jiný škodlivý následek, a jednání se ve správním řízení prokázalo vzhledem k jednomu zaměstnanci v rámci krátkého časového úseku.

**Rozsudek sp. zn. 9 Ads 357/2017 ze dne 17. září 2018***Témata: Znak závislé práce, odměna za práci*

Správní orgán musí zkoumat, zda je dána osobní závislost zaměstnance na zaměstnavateli, a zejména, co je její příčinou. I když poskytování odměny zaměstnanci není v zákoně vymezeno jako znak závislé práce, neznamená to, že by zcela ztratilo smysl tuto otázku v rámci postihování nelegální práce zkoumat, neboť právě pobírání odměny představuje typickou skutečnost, která závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli věrohodně prokazuje.

**Rozsudek sp. zn. 9 As 190/2017 ze dne 4. října 2018***Témata: Protokol o kontrole, vymezení předmětu kontroly*

Orgány inspekce práce mají pravomoc vykonávat kontrolu v rozsahu stanoveném § 3 zákona o inspekci práce a kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, přičemž kontrolovat tyto skutečnosti lze v rámci jednoho kontrolního postupu, jehož výstupem je protokol o kontrole. O překročení kontroly nad rámec zákona by mohlo jít pouze, pokud by inspektorát kontroloval skutečnosti, k jejichž kontrole vůbec není oprávněn (např. by požadoval doložení vedení účetnictví).

## ...ÚSTAVNÍHO SOUDU

**Usnesení sp. zn. II. ÚS 3408/16 ze dne 9. srpna 2018***Téma: Výpovědní důvod, porušení povinnosti zaměstnance*

Ústavní soud se neztotožňuje s výkladem krajského soudu, že nedostatky v plnění pracovních úkolů lze klást za vinu i nadřízeným vedlejší účastnice řízení, protože za plnění pracovních úkolů je odpovědný výhradně zaměstnanec.

**Nález sp. zn. I. ÚS 2283/17 ze dne 28. srpna 2018***Témata: Pracovní úraz, příčinná souvislost*

Jestliže v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je z hlediska lékaře souvislost mezi úrazem nebo nemocí a konečným zdravotním stavem zaměstnance zjevná, musí existovat zvláště dobré důvody pro to, aby tomu tak nebylo i z hlediska soudce. Je nepochybné, že tomu bude tak, jestliže do řetězce příčinné souvislosti vstoupí jednání jiného subjektu, které může založit jeho odpovědnost.

**Usnesení sp. zn. IV. ÚS 3874/17 z 31. srpna 2018***Témata: Náhrada mzdy, moderační právo*

Stěžovatelka se mylí, pokud se domnívá, že podmínkou vyplacení náhrady mzdy ve smyslu ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce byla povinnost žalobce po okamžitém zrušení

pracovního poměru přijmout a vykonávat jakoukoli práci, tedy i takovou, která z důvodu nižších kvalifikačních požadavků či sníženého pracovního úvazku byla i značně méně honorována.

### **Nález sp. zn. Pl. ÚS 24/17 ze dne 11. září 2018**

*Témata: Omezení výdělečné činnosti, služební poměr*

Ustanovení § 48 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, se ruší uplynutím dne 30. června 2019. („Příslušník nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu podle tohoto zákona; toto omezení se nevztahuje na případy uvedené v § 29, § 31 a § 33 písm. a) a na další činnosti stanovené interními akty vydanými řediteli bezpečnostních sborů.“).

### **Usnesení sp. zn. II. ÚS 2477/15 ze dne 18. září 2018**

*Témata: Zákaz vyžadování informací, trestněprávní bezúhonnost*

Namítá-li pak stěžovatelka, že v důsledku soudy zvoleného výkladu § 316 odst. 4 zákoníku práce se ze zaměstnavatele stává slabší smluvní strana, postačí podle názoru Ústavního soudu připomenout, že tento potenciální problém „řeší“ institut zkušební doby, přičemž zákonodárce rovněž reflektuje stěžovatelkou uváděné okolnosti u vedoucích zaměstnanců, když v jejich případě umožňuje sjednání zkušební doby ve dvojnásobném rozsahu.

## **...SODNÍHO DVORA (EU)**

### **Rozsudek C-68/17 ze dne 11. září 2018**

*Témata: Církev, rozdílné zacházení*

Rozdílné zacházení s vedoucími zaměstnanci, pokud jde o požadavek na jednání v dobré víře a s věrností uvedené etice, v závislosti na tom, jakého jsou tito zaměstnanci vyznání či zda jsou bez vyznání, je v souladu se směrnicí tehdy, pokud vzhledem k povaze dotyčných pracovních činností nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, je náboženské vyznání nebo víra profesním požadavkem, který je podstatný, legitimní a odůvodněný se zřetelem k etice dotčené církve.

### **Rozsudek C-41/17 ze dne 19. září 2018**

*Téma: Práva kojících zaměstnankyň*

Článek 19 odst. 1 směrnice 2006/54/ES se použije v situaci, kdy pracovnice, které bylo odepřeno poskytnutí lékařského potvrzení dokládajícího existenci rizika pro kojení představaného jejím pracovním místem, a tedy i peněžitá dávka z důvodu rizika během kojení, zpochybňuje před vnitrostátním soudem nebo jiným příslušným orgánem dotčeného členského státu vyhodnocení rizik vyplývajících z jejího pracovního místa.

### **Rozsudek C-312/17 ze dne 19. září 2018**

*Témata: Dočasná doplňková podpora, starobní důchod*

Článek 2 odst. 2 směrnice 2000/78/ES brání ustanovením kolektivní smlouvy, která stanoví zastavení výplaty dočasné doplňkové podpory, poskytované za účelem zaručení důstojného příjmu pracovníkovi, jenž ztratil zaměstnání, a to až do vzniku nároku na starobní důchod na základě zákonného důchodového pojištění, v případě, že tento pracovník splní podmínky nároku na pobírání předčasného důchodu pro osoby s těžkým zdravotním postižením.

### **Rozsudek C-466/17 ze dne 20. září 2018**

*Témata: Zápočet práce, platové třídy*

Ustanovení 4 Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou v zásadě nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jež pro účely zařazení zaměstnance do platové třídy při jeho přijetí na základě odborné kvalifikace do postavení stálého úředníka zohledňuje období služby odpracovaná na základě pracovních smluv na dobu určitou v plném rozsahu pouze do čtvrtého roku a dále je zohledňuje částečně do výše dvou třetin.

## **Rozsudek C-12/17 ze dne 4. října 2018**

*Témata: Zápočet dovolené, rodičovská dovolená*

Článek 7 směrnice 2003/88/ES nebrání vnitrostátnímu ustanovení, které pro účely stanovení nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou tento článek zaručuje pracovníkovi za referenční období, nepovažuje dobu trvání rodičovské dovolené čerpané tímto pracovníkem v průběhu uvedeného období za skutečně odpracované období.

*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.*