

Sdělení č. 47/2019 Sb. m. s., o sjednání Smlouvy mezi Českou republikou a Běloruskou republikou o důchodovém zabezpečení.

Účinnost: 1. říjen 2019. Smlouva upravuje vztahy mezi oběma státy v oblasti důchodového zabezpečení včetně určení právních předpisů příslušné smluvní strany (základním kritériem je používání právních předpisů toho státu, na jehož území je vykonávána pracovní nebo podnikatelská činnost se stanovenými výjimkami např. při vyslání).

Sdělení č. 48/2019 Sb. m. s., o sjednání Správního ujednání o používání Smlouvy mezi Českou republikou a Běloruskou republikou o důchodovém zabezpečení ze 14. března 2018.

Účinnost: 1. říjen 2019. Správní ujednání upravuje administrativně-technické provádění této smlouvy včetně vydávání potvrzení o uplatňování právních předpisů a podávání žádostí.



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden,

Mgr. Tomáš Trojan,

advokátní koncipient

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3979/2018 ze dne 29. května 2019

Témata: Jmenování a odvolání; burzovní komisař

Jmenování a odvolání burzovního komisaře učiněné podle § 33 odst. 1 zákona o komoditních burzách není pracovněprávním jednáním, jehož důsledkem je vznik, resp. změna obsahu pracovního poměru. Odvolání burzovního komisaře učiněné příslušným orgánem státní správy podle § 33 odst. 1 zákona o komoditních burzách proto jako správní rozhodnutí podléhá soudnímu přezkumu ve správním soudnictví.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 411/2019 ze dne 13. června 2019

Témata: Náhrada mzdy; neplatné rozvázání pracovního poměru

Oznámil-li zaměstnanec (při neplatném rozvázání pracovního poměru – pozn. aut.) zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a neumožnil-li mu zaměstnavatel, aby konal práce podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nejen nárok na náhradu mzdy, ale i možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele nebo do jiné výdělečné činnosti. Musí však být připraven znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 992/2019 ze dne 13. června 2019

Téma: Přejedání práv a povinností

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít při převzetí zakázky i bez převzetí hmotných a nehmotných složek sloužících k zajištění plnění sjednané činnosti, spočívá-li výkon této činnosti v podstatné míře na pracovní síle a převezme-li nový dodavatel

podstatnou část zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti), které zaměstnavatel při této činnosti používal.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1522/2019 ze dne 13. června 2019

Témata: Pracovní úraz; doba určitá

Nebude-li zjištěno, že by poškozený zaměstnanec byl po skončení pracovního poměru na dobu určitou dále zaměstnán – kdyby nedošlo k pracovnímu úrazu – u téhož zaměstnavatele, nemá právo na náhradu za ztrátu na výdělku vycházející z jeho příjmů u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1554/2019 ze dne 18. června 2019

Téma: Faktický pracovní poměr

Výkon práce „s vědomím zaměstnavatele“ vyžaduje, aby zaměstnavatel byl s touto informací srozuměn. Projevem souhlasu bude, že (zaměstnavatel) umožní vstup na pracoviště, kde přidělí práci, k jejímuž výkonu poskytne pracovní prostředky a uděluje pokyny. Stačí, je-li práce konána s vědomím vedoucího zaměstnance, který je oprávněn stanovit a ukládat podřízeným pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu závazné pokyny.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4289/2018 ze dne 18. června 2019

Téma: Odstupné

Zaměstnanec, který neuplatnil u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru (ačkoliv správně měl a mohl), (má) právo na odstupné podle § 67 odst. 1 zákoníku práce jen tehdy, jestliže z výpovědi z pracovního poměru lze – navzdory vadám, kterými je postižena – dovodit, že k rozvázání pracovního poměru došlo z některého z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5720/2017 ze dne 18. června 2019

Témata: Bezdůvodné obohacení; náhrada mzdy

Žalobkyně při přijetí náhrady mzdy nemohla být „v dobré víře“, že jí plnění náleží, neboť si musela být vědoma nebo alespoň z okolností musela předpokládat, že plnění bude muset vrátit, jestliže později (po vyplacení náhrady mzdy) bude žaloba pravomocně (a z pohledu mimořádných opravných prostředků a ústavní stížnosti definitivně) zamítnuta. Přijetím plnění vzniklo žalobkyni bezdůvodné obohacení, jehož vydání se žalovaná může domáhat.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1641/2019 ze dne 25. června 2019

Témata: Konkurenční doložka; odstoupení

Na základě ustálené judikatury vztahující se k odstoupení od konkurenční doložky bez uvedení důvodu (soud) dovodil, že ujednání (o odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu – pozn. aut.) je absolutně neplatné (a) že v daném případě je článek uvedené dohody oddělitelný od zbytku konkurenční doložky.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1741/2019 ze dne 25. června 2019

Témata: Výpověď; nadbytečnost

Význam v pracovní smlouvě sjednaného druhu práce tkví v tom, že zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, nemá-li zaměstnavatel možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Dospěl-li odvolací soud k závěru o srovnatelnosti druhu práce „učitel klavíru“ a „učitel elektrických klávesových nástrojů“, je jeho právní posouzení předčasné, a proto nesprávné.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3103/2018 ze dne 25. června 2019

Téma: Počítání doby; benefity

Práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zanikají posledním okamžikem dne, který byl ujednán jako den skončení pracovního poměru (nikoliv po tomto dni), tedy v daném případě dne 30. září 2016. Skončil-li pracovní poměr žalobce u žalovaného dnem 30. září 2016, tedy v rozhodném období od 1. května 2016 do 30. září 2016, nemůže mít žalobce nárok na zaplacení mzdy na Vánoce za rok 2016.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 864/2019 ze dne 26. června 2019*Témata: Výpověď z pracovního poměru; zrušení části zaměstnavatele*

Žalovaná zrušením psychiatrické ambulance jednoznačně projevila vůli nadále již neprovázet (relativně samostatnou) činnost, a v důsledku toho pozbyla možnost přidělovat zaměstnancům působícím ve zrušované části (žalobci a zdravotní sestře) práci podle pracovní smlouvy. Za této situace proto důvod výpovědi nepředstavoval výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce, nýbrž šlo o výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1664/2019 ze dne 26. června 2019*Témata: Konkurenční doložka; dobré mravy*

Pro vznik nároku na zaplacení smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je určující toliko porušení povinnosti bývalého zaměstnance zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by měla vůči němu soutěžní povahu. Okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního podnikání, ani doba, po kterou nové (konkurenční) zaměstnání trvalo, není v tomto směru podstatná.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2973/2018 ze dne 3. července 2019*Téma: Okamžitě zrušení pracovního poměru*

Protože žalobce ve skutečnosti nesplňoval kvalifikační předpoklad vzdělání pro zařazení do platové třídy, ve které byl od roku 1999 do prosince 2015 odměňován, ani mu nemohla být zaměstnavatelem udělena časově neomezená výjimka pro zařazení do této platové třídy, nelze odvolacímu soudu důvodně vytýkat jeho závěr, že zaměstnanec „přijímal každý měsíc mzdu ve výši, o které věděl, že mu nepřísluší“.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1605/2019 ze dne 9. července 2019*Témata: Výpověď; pracovní nezpůsobilost*

Výpověď z pracovního poměru daná podle § 52 písm. e) zákoníku práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. (Podle právní úpravy účinné do 31. října 2017 – pozn. aut.)

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1822/2019 ze dne 9. července 2019*Téma: Porušení povinnosti zaměstnancem*

Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (pokusem odčerpát část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska § 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 3803/2018 ze dne 9. července 2019*Témata: Cestovní náhrady; záloha*

Záloha se poskytuje na cestovní náhrady, aniž se rozlišuje, o které konkrétní náhrady či stravné se jedná. Nelze proto argumentovat tím, že se jednalo o zálohu jen na „ostatní výdaje“, zatímco na stravné (zvláštní) záloha vyplacena nebyla.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 210/2019 ze dne 17. července 2019*Témata: Průměrný výdělek; náhrada mzdy*

Oznámil-li zaměstnanec, že trvá na dalším zaměstnávání, dříve, než uplynula výpovědní doba, nárok na náhradu mzdy (platu) při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká dnem následujícím po uplynutí výpovědní doby; pro výpočet je přitom rozhodný průměrný výdělek zjištěný za kalendářní čtvrtletí předcházející vzniku nároku zaměstnance na náhradu mzdy (platu) bez ohledu na to, za které konkrétní (pozdější) období zaměstnanec nárok uplatnil.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 492/2019 ze dne 23. července 2019*Témata: Dohoda o hmotné odpovědnosti; volně vystavené zboží*

Zboží, které je umístěno na prodejně, je z povahy věci určeno k obratu nebo k oběhu bez ohledu na to, ve které části prodejny je umístěno; zaměstnanec neztrácí možnost osobní dispozice se zbožím jen z toho důvodu, že je „vyskládáno v regálech samoobslužné prodejny, kde je volně přístupné zákazníkům“. Zaměstnavatel (*musí zaměstnanci – pozn. aut.*) kromě jiného vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1855/2019 ze dne 23. července 2019*Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru; běh lhůty*

Zaměstnavatel se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, pro určení počátku běhu dvouměsíční subjektivní lhůty není významné, kdy zaměstnavatel důvod okamžitého zrušení zjistil (*ve smyslu získat jistotu – pozn. aut.*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1968/2019 ze dne 23. července 2019*Témata: Ochranná doba; běh lhůty*

Ochranná doba vztahující se k dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance začíná běžet dnem, kdy lékař rozhodne, že zaměstnanec je neschopen práce a okolnost, že lékař využije svého oprávnění a uzná zaměstnance dočasně práce neschopným dřívějším dnem, na datu rozhodnutí o pracovní neschopnosti zaměstnance nic nemění; uvedený postup lékaře zajišťuje, aby nepřítomnost zaměstnance v práci nebyla považována za neomluvenou.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2167/2019 ze dne 23. července 2019*Témata: Pracovní poměr; dohoda o hmotné odpovědnosti*

Okamžikem uzavření pracovní smlouvy, či jiného právního jednání, s nímž zákon spojuje založení pracovního poměru, se vztahy mezi „zaměstnancem“ a „zaměstnavatelem“ řídí zákoníkem práce (srov. § 1 zákoníku práce). Z uvedeného je také zřejmé, že nic nebrání uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování již v pracovní smlouvě bez ohledu na to, jak je dohodnut den nástupu do práce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 336/2019 ze dne 30. července 2019*Témata: Výpovědní důvod; právní kvalifikace*

Při posouzení, ze kterého z důvodů dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vyličení použitého výpovědního důvodu a okolnost, jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná; není tedy rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je vymezeným skutkem naplněn.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2043/2019 ze dne 30. července 2019*Témata: Dočasná pracovní neschopnost; pokyny zaměstnavatele*

Dočasná pracovní neschopnost spočívá v dočasné zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce a zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu této pracovní neschopnosti, přičemž (*dochází – pozn. aut.*) k suspenzi pracovního závazku, proto zaměstnanec není povinen po tuto dobu vykonávat práci podle pracovní smlouvy (*plnit pokyny zaměstnavatele – pozn. aut.*) a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 251/2019 ze dne 31. července 2019*Témata: Práce přesčas; důkazní břemeno*

Ve sporu o zaplacení mzdy za práci přesčas má žalobce jako zaměstnanec břemeno tvrzení o tom, že mezi ním a žalovaným zaměstnavatelem byl uzavřen (vznikl) pracovní poměr a že pro zaměstnavatele vykonával práci přesčas; z tohoto břemene tvrzení pak pro zaměstnance (žalobce) vyplývá důkazní břemeno, jde-li o prokázání tvrzení toho, že pro zaměstnavatele vykonával práci přesčas a po jakou dobu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3733/2018 ze dne 31. července 2019*Témata: Výpověď; výpovědní důvody*

Výpovědní důvod je skutkově vymezen nezaměnitelným způsobem pouze tehdy, jestliže jsou skutkové okolnosti uvedeny tak, že ve svém souhrnu tvoří skutek nezaměnitelný s jinými skutky. Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla výpověď dána.

Rozsudek sp. zn. 31 Cdo 1993/2019 ze dne 11. září 2019*Témata: Výkon funkce statutárního orgánu; pracovní poměr*

Členové statutárního orgánu obchodní korporace nevykonávají činnosti spadající do náplně této funkce (do působnosti statutárního orgánu) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti podle pokynů obchodní korporace. Naopak, je to právě statutární orgán (jeho členové), kdo (jako výkonný orgán) řídí činnost obchodní korporace. Jinými slovy, činnost (člena) statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce.

Rozsudek sp. zn. 31 Cdo 1993/2019 ze dne 11. září 2019*Témata: Výkon funkce statutárního orgánu; mzda*

„Pracovní“ smlouva uzavřená mezi společnostmi a žalovaným není neplatná jen proto, že náplní práce měly být činnosti spadající do působnosti představenstva, nicméně je nutné na ni pohlížet jako na smlouvu o výkonu funkce. Jestliže valná hromada (dozorčí rada) společnosti neschválila ujednání o „mzdě“ obsažené v „pracovní“ smlouvě uzavřené mezi společností a žalovaným, nárok na „sjednanou mzdu“ žalovanému nevznikl.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU**Rozsudek sp. zn. 3 Ads 328/2017 ze dne 16. srpna 2019***Téma: Přechod práv a povinností*

Podle zákoníku práce dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve větším množství případů než stanoví směrnice (*Směrnice Rady 2001/23/ES – pozn. aut.*), jelikož pro přechod práv a povinností není potřeba naplnit znaky převodu hospodářské jednotky, zachovávající si svou identitu. Ke stejnému závěru ostatně dospěl i Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013 (na který odkazuje i krajský soud).

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 160/2019 ze dne 10. září 2019*Témata: Uchazeč o zaměstnání; oznamovací povinnost*

Smyslem oznamovací povinnosti v § 27 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je zajistit, aby byl úřad práce včas informován o dočasné neschopnosti uchazeče plnit jeho povinnosti a nebyla tak mařena činnost úřadu práce (zprostředkování zaměstnání). Při posuzování dodržení oznamovací povinnosti by správní orgány měly postupovat vstřícně, s pochopením situace uchazeče, i s ohledem na to, že se nejedná o účelové a úmyslné vyhýbání se povinností.

Rozsudek sp. zn. 8 As 247/2017 ze dne 19. září 2019*Témata: Služební poměr vojáka; zrušení ve zkušební době*

Názor, že správní orgán je v případě zrušení služebního poměru ve zkušební době podle § 21a zákona o vojácích z povolání sice osvobozen od povinnosti uvést důvod zrušení služebního poměru v odůvodnění rozhodnutí, avšak je povinen shromáždit ve spise takové podklady, z nichž bude tento důvod pro dotyčného vojáka možné seznat, či alespoň dovodit, je mylný.

Rozsudek sp. zn. 9 Ads 14/2018 ze dne 19. září 2019*Témata: Pracovní doba; moderace sankce*

Pokud návrh na moderaci (sankce – pozn. aut.) není nijak blíže odůvodněn, nelze takovému návrhu vyhovět, neboť není zřejmé, z jakých tvrzení a podkladů by měl soud v tomto směru vycházet. Ze žaloby není seznatelné, z jakého konkrétního důvodu by mělo být návrhu na moderaci sankce vyhověno, resp. z jakého důvodu považuje stěžovatelka sankci za nepřiměřenou či likvidační. Soud není povinen důvody návrhu jakkoliv dohledávat.

Rozsudek sp. zn. 8 Ads 301/2018 ze dne 9. října 2019*Témata: Služební poměr; systemizace*

Systemizaci či změny organizační struktury lze považovat za závazný podklad ve smyslu § 75 odst. 2 věty druhé s. ř. s. pro rozhodování ve věcech služby. Z ničeho nevyplývá, že by těmito organizačními dokumenty byl vázán i soud. S ohledem na to je soud oprávněn v rámci žaloby proti rozhodnutí ve věci služby přezkoumat zákonnost těchto organizačních dokumentů.

Rozsudek sp. zn. 9 Ads 76/2018 ze dne 17. října 2019*Témata: Agentura práce; zaměstnávání zdravotně postižených*

Zákaz spočívající v nemožnosti přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, nemohl nijak ovlivnit povinnost stěžovatelky upravenou v § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Nejvyšší správní soud tak stěžovatelkou namítanou protiústavnost neshledal. *(Stěžovatelka byla agenturou práce a závěry se týkají právní úpravy účinné do 31. prosince 2014 – pozn. aut.)*

Rozsudek sp. zn. 2 As 230/2018 ze dne 17. října 2019*Témata: Bezpečnost práce; ohrožovací správní delikt*

Skutková podstata ohrožovacího správního deliktu stěžovatelky se nezakládá na zkoumání skutečných příčin pádu lešení, nýbrž na zkoumání způsobu, jakým organizovala práci a stanovila pracovní postupy. Stěžovatelka tak nebyla trestána za úraz zaměstnance, který skutečně nastal, nýbrž za to, že (opakovaně) organizovala práci a stanovila pracovní postupy tak, že zaměstnance vystavila ohrožení pádu z výšky, který byl způsobilý smrtelných následků.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. I. ÚS 4175/18 ze dne 14. srpna 2019*Téma: Kolektivní smlouva vyššího stupně*

Podle ustálené judikatury obecných soudů mají soudy ve správním soudnictví pravomoc zrušit sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně pouze v rámci řízení o zrušení opatření obecné povahy.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 2340/19 ze dne 28. srpna 2019*Témata: Agentura práce; zaměstnávání zdravotně postižených*

Splnění povinnosti podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti zaměstnáváním osob se zdravotním postižením měly agentury práce ztíženo, neboť dané povinnosti nemohly dostát prostřednictvím zaměstnání „agenturních“ zaměstnanců. Ústavní soud však neshledal, že by uvedená skutečnost znamenala porušení základních práv či svobod. *(Výklad se týká úpravy účinné do 31. prosince 2014 – pozn. aut.)*

Usnesení sp. zn. III. ÚS 3552/17 ze dne 28. srpna 2019*Témata: Výpověď z pracovního poměru; porušování pracovních povinností*

Skutečnost, že „se v judikatuře (i literatuře) v souvislosti s upozorněním na možnost výpovědi z pracovního poměru argumentovalo tím, že se tak má stát nejpozději „při méně závažném porušení povinností z pracovního poměru“, vyjadřovala minimální míru intenzity porušení pracovních povinností“, a jelikož „zákon takovou podmínku nestanoví (aniž stanoví též míru intenzity takového porušení), nelze ji ani dodatečně do zákonného ustanovení vkládat“.

Usnesení sp. zn. I. ÚS 208/18 ze dne 12. září 2019*Téma: Odpovědnost za svěřené hodnoty*

Z hlediska odpovědnosti by výhrady (zaměstnankyně ke skutečným či domnělým pochybením zaměstnavatele – pozn. aut.) měly vliv na posuzování případu, pokud by je sdělila zaměstnavateli ještě před tím, než ke krádeži pokladní hotovosti došlo. I v případě, že by bylo lze mít o způsobu zajištění bezpečnosti svěřených prostředků pochybnosti, bylo na stěžovatelce, aby tyto komunikovala se zaměstnavatelem a tím vytvořila prostor pro zproštění odpovědnosti.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 2280/17 ze dne 24. září 2019*Témata: Skončení pracovního poměru; potvrzení o zaměstnání*

Je-li se zaměstnancem ve zkušební době rozvázan pracovní poměr (prokazatelně) proto, že nebyl s to předložit potvrzení o předchozím zaměstnání, jež mu jeho předchozí zaměstnavatel měl povinnost vystavit nejpozději v den ukončení pracovního poměru, je třeba ušlý výdělek považovat za škodu, která tomuto zaměstnanci v příčinné souvislosti s porušením povinnosti jeho bývalého zaměstnavatele vznikla.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 2923/17 ze dne 30. září 2019*Témata: Doba určitá; určovací žaloba*

Návrh podle § 39 odst. 5 zákoníku práce nelze zaměřovat s určovací žalobou podle § 80 písm. c) o. s. ř. (*aktuálně § 80 o. s. ř. – pozn. aut.*). Je tomu tak nejen proto, že žaloba na určení podle zákoníku práce je ve vztahu speciality k určovací žalobě podle § 80 písm. c) o. s. ř. (*aktuálně § 80 o. s. ř. – pozn. aut.*), ale také proto, aby po uplynutí uvedené dvouměsíční lhůty – při splnění zákonem stanovených podmínek – mohla nastoupit domněnka o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou.

...SOUDNÍHO DVORA (EU)**Rozsudek C-397/18 ze dne 11. září 2019***Témata: Diskriminace; zdravotní postižení*

Článek 2 odst. 2 písm. b) bod ii) směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládán tak, že propuštění zdravotně postiženého pracovníka z „objektivních důvodů“ proto, že vykazuje nižší produktivitu, menší mnohostrannost uplatnění na pracovních místech v podniku a vysokou míru nepřítomnosti v práci, představuje nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení, ledaže předtím zaměstnavatel tomuto pracovníkovi zajistil přiměřené uspořádání.

Rozsudek C-64/18, C-140/18, C-146/18 a C-148/18 ze dne 12. září 2019*Témata: Pokuta; porušení povinnosti*

Článek 56 SFEU brání za porušení povinností v oblasti pracovního práva (*stanovit – pozn. aut.*) pokuty nižší než předem stanovená částka, které jsou uloženy kumulativně za každého dotčeného zaměstnance a bez horní hranice, k nimž se v případě zamítnutí žaloby podané proti rozhodnutí, kterým byly tyto pokuty uloženy, připočítává příspěvek na náklady řízení ve výši 20 % z částky pokut, a které jsou v případě nezaplacení změněny za tresty odnětí svobody.

Rozsudek C-366/18 ze dne 18. září 2019*Témata: Zkrácená pracovní doba; péče o nezletilé*

Směrnice Rady 2010/18/EU se nevztahuje na vnitrostátní právní úpravu, která stanoví právo pracovníka, aby za účelem přímé péče o nezletilé děti nebo na něm závislé rodinné příslušníky zkrátil svou běžnou pracovní dobu s poměrným snížením mzdy, avšak v případě, že jeho běžný pracovní režim spočívá v práci na směny s variabilním rozvržením pracovní doby, mu nepřiznává nárok na pevné rozvržení pracovní doby při zachování délky jeho pracovní doby.

Rozsudek C-703/17 ze dne 10. října 2019*Témata: Započtení odpracované doby; platové zařazení*

Článek 45 odst. 1 SFEU brání takovému pravidlu univerzity, které pro účely platového zařazení postdoktorandského přednášejícího bere v úvahu nanejvýš čtyři roky celkové doby odpracované tímto pracovníkem v jiném členském státě, pokud tato činnost byla rovnocenná činnosti, kterou má uvedený pracovník vykonávat v rámci pozice postdoktorandského přednášejícího, či dokonce byla s touto činností totožná.

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.