



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden,

Mgr. Tomáš Trojan,

advokátní koncipient

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 497/2019 ze dne 31. července 2019

Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru; rozvázání pracovního poměru více způsoby

K okamžitému zrušení pracovního poměru žalovaná přistoupila v době, kdy do skončení pracovního poměru zbývalo pouze 5 dní a kdy žalobkyně z důvodu překážek již práci nevykonávala. Další zamětnávání by vedlo ke vzniku nároku na odstupné i nároku na náhradu mzdy i přesto, že se žalobkyně dopustila porušení pracovních povinností, které dosahuje nejvyšší intenzity. Za těchto okolností lze rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 641/2018 ze dne 27. srpna 2019

Témata: Odbory; zahájení působení u zaměstnavatele

Obsahovými náležitostmi (oznámení odborové organizace podle § 286 odst. 4 zákoníku práce – pozn. aut.) jsou jednak sdělení, že stanovy upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, a jednak doložení sdělovaných údajů. Oznámení, které tyto náležitosti nesplňuje, odporuje zákonu a je neplatným právním úkonem, na jehož základě oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele nevznikají.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2296/2018 ze dne 29. srpna 2019

Témata: Dovolená; krácení dovolené

Zákoník práce nestanoví žádný minimální limit pro krácení dovolené, neodpracoval-li zaměstnanec celý kalendářní rok, neboť zachování minimální výměry dovolené (v délce 2 týdnů) se vztahuje výhradně na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok. Dovolená za kalendářní rok se krátí výhradně za doby zameškané v tomto kalendářním roce (pro účely krácení dovolené se při sečítání zameškaných dob vychází z období od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2642/2018 ze dne 29. srpna 2019

Témata: Konkurenční doložka; náhrada škody

Nemůže obstát závěr, že výše škody vzniklé tím, že žalobce se snažil neplatné ujednání o konkurenční doložce dodržovat, je dána výší nevyplaceného protiplnění, které by žalobci příslušelo v případě, že by svůj závazek z neplatné konkurenční doložky bez výhrad dodržel (v rozsahu roční mzdy). Veden tímto názorem se soud nezabýval tím, jaká škoda žalobci vznikla v důsledku toho, že nevykonával (pro sebe) výhodnější výdělečnou činnost.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 670/2019 ze dne 5. září 2019*Témata: Výpověď; více druhů práce*

Má-li zaměstnanec vykonávat více druhů práce a pozbyl-li dlouhodobě zdravotní způsobilost ve vztahu k některému z nich, může zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci odpovídající tomu (těm) ze sjednaných druhů práce, kterého (kterých) se dlouhodobě pozbytí zdravotní způsobilosti netýká. Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1484/2019 ze dne 5. září 2019*Témata: Výpověď; nabídková povinnost*

V době doručení výpovědi žalovaná nebyla povinna navrhnout změnu dalšího pracovního zařazení na jinou práci, neboť v té době žádné pracovní místo u ní volné nebylo. Za volné pracovní místo přitom zásadně nelze považovat takové místo, které je v době výpovědi obsazeno jiným zaměstnancem, i kdyby existoval ve vztahu k tomuto zaměstnanci zákonný výpovědní důvod, pro který by zaměstnavatel mohl jeho pracovní poměr ukončit.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1106/2019 ze dne 10. září 2019*Témata: Výpověď; porušení pracovní kázně*

Dovodil-li odvolací soud, že nelze učinit závěr o tom, že by žalobce záměrně vykázal práci přesčas, kterou by vůbec nevykonával, že pochybení žalobce lze spatřovat pouze ve formálních závadách při vyplňování evidence pracovní doby a že uvedené jednání žalobce by bylo možno kvalifikovat nejvýše jako méně závažné porušení povinností, pak bylo ve věci rozhodnuto v souladu se zákonem a s již ustálenou judikaturou dovolacího soudu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1631/2018 ze dne 18. září 2019*Téma: Okamžité zrušení pracovního poměru*

Žalobce jednáním, které spočívalo v neoprávněném zadržování věci v majetku zaměstnavatele nemalé hodnoty po dobu 17 dnů, se dopustil přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele a zneužil přitom svého postavení zaměstnance, který měl tuto věc používat k plnění svých pracovních úkolů. Útok na majetek zaměstnavatele představuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1654/2018 ze dne 18. září 2019*Témata: Mzda; neplatnost právního jednání*

Zakládá-li mzdový výměr právo zaměstnance na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy nebo než stanoví vnitřní předpis, je v dotčené části neplatný (§ 307 odst. 1 zákoníku práce). Jinak řečeno, takový (jednostranný) postup zaměstnavatele, kterým zaměstnavatel určí zaměstnanci mzdu v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy nebo než stanoví vnitřní předpis, odporuje zákonu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2887/2018 ze dne 18. září 2019*Témata: Mateřská dovolená; rodičovská dovolená*

Doba čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené soudcem je důvodem, pro který se soudci krátí podle § 35 odst. 3 věty první zákona o platu a dalších náležitostech představitelů víceúčelová paušální náhrada výdajů na reprezentaci a na odbornou literaturu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1528/2019 ze dne 22. října 2019*Téma: Nabídka jiného pracovního zařazení*

Žalobkyně byla ředitelkou oblastního inspektorátu a z titulu své pracovní pozice měla objektivně vědomost o pracovních místech na inspektorátu, čili i poznatky o podmínkách výkonu nabízené pracovní pozice, a mohla se s náležitou znalostí věci rozhodnout již dne 27. února 2015, zda návrh dohody na změnu pracovní smlouvy přijme či nikoliv, a že jestliže návrh zařazení na jinou vhodnou práci dne 27. února 2015 nepřijala, má se za to, že jej odmítla.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 81/2019 ze dne 31. října 2019*Témata: Dohoda o rozvázání pracovního poměru; neplatnost dohody*

Po více než třicetihodinovém omezení osobní svobody (nenadále zadržení, prohlídka kanceláře, domovní prohlídka, nutnost odevzdání osobních věcí a spodního prádla, více než pětihodinový výslech, patnáctihodinový pobyt v cele předběžného zadržení a předvedení policejním orgánem k jednání se zástupci zaměstnavatele za přítomnosti policistky) projev vůle žalobkyně (*podpis dohody – pozn. aut.*) nebyl projevem jejího přání, ale její důvodné obavy. Proto je tento pracovněprávní úkon absolutně neplatný.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU**Rozsudek sp. zn. 10 Ads 321/2018 ze dne 19. listopadu 2019***Témata: Pracovní smlouva; platnost*

Neplatné pro střet zájmů nemusí nutně být všechny pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi obchodní korporací a jejím statutárním orgánem (jeho členem). Vždy je třeba zvážit, zda lze střet zájmů dovést z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo, jaká činnost má být statutárním orgánem či jeho členem pro společnost vykonávána apod.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 226/2019 ze dne 10. prosince 2019*Témata: Kolektivní vyjednávání; organizace zaměstnavatelů*

Soud souhlasí se stěžovatelem, že v případě „organizací zaměstnavatelů“ se uplatní materiální hledisko, tj. za takovou organizaci lze považovat i jiná soukromoprávní sdružení, včetně zájmových sdružení právnických osob nebo spolků. Materiální hledisko je však třeba uplatnit i na posouzení účelu, který tato sdružení z vůle svých členů sledují, tj. zda sama projevila vůli být stranou kolektivního vyjednávání o uzavření kolektivních smluv vyššího stupně.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU**Usnesení sp. zn. III. ÚS 2770/19 ze dne 29. října 2019***Témata: Započtení; srážky ze mzdy*

Závěr o nemožnosti provedení jednostranného započtení nároku na náhradu škody a provedení srážek ze mzdy byl opřen o kogentní § 147 odst. 3 větu druhou zákoníku práce. Lze sice v obecné rovině přisvědčit, že započtení a srážky ze mzdy jsou dva rozdílné instituty, nicméně v kontextu stávajícího případu byla srážka ze mzdy faktickým důsledkem provedení započtení, a proto nelze mít výhrady proti závěru, že takový postup není vůči zaměstnanci možný.

...SODNÍHO DVORA (EU)**Rozsudek C-274/18 ze dne 3. října 2019***Témata: Doba určitá; částečný úvazek*

Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, na něž se vztahuje, delší maximální dobu trvání pracovních poměrů pro zaměstnance na částečný úvazek než pro srovnatelné zaměstnance na plný úvazek, ledaže by takové rozdílné zacházení bylo ospravedlněno objektivními důvody a bylo přiměřené ve vztahu k uvedeným důvodům.

Rozsudek C-192/18 ze dne 5. listopadu 2019*Témata: Diskriminace; právní stát*

Polská republika tím, že zavedla rozdílnou věkovou hranici pro odchod do důchodu pro muže a ženy zastávající funkci soudce, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z čl. 157 SFEU, jakož i z čl. 5 písm. a) a čl. 9 odst. 1 písm. f) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Rozsudek C-396/18 ze dne 7. listopadu 2019

Témata: Diskriminace; rovné zacházení

Článek 2 odst. 5 směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, která stanoví automatické ukončení pracovního poměru pilotů, kteří jsou zaměstnaní společnostmi provozující letadla v rámci činností souvisejících s ochranou národní bezpečnosti členského státu, jestliže dosáhli věku 60 let, pokud je taková právní úprava nezbytná pro veřejnou bezpečnost.

Rozsudek C-609/17 a C-610/17 ze dne 19. listopadu 2019

Témata: Dovolená; převedení nevyčerpané dovolené

Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním předpisům a kolektivním smlouvám, které přiznávají dny placené dovolené za kalendářní rok nad rámec minimální doby čtyř týdnů stanovené uvedeným ustanovením, ovšem vylučují převedení těchto dnů dovolené z důvodu nemoci.

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.