



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

JUDr. Radim Marada a Mgr. Tomáš Trojan,
advokátní koncipienti v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajika

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 ICdo 49/2018 ze dne 27. listopadu 2019

Témata: Povinnosti zaměstnance; osoba blízká

Z ustanovení upravujících povinnosti zaměstnance nelze dovodit povinnost (vedoucího) zaměstnance „zjistit si ekonomickou situaci dlužníka jako svého zaměstnavatele“. Dovolací soud nesouhlasí ani s názorem žalobce, že na vedoucího zaměstnance zastávajícího místo ve vrcholném managementu zaměstnavatele je třeba již z tohoto důvodu nahlížet jako na osobu dlužníku blízkou.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3706/2019 ze dne 5. prosince 2019

Témata: Pracovní úraz; liberace zaměstnavatele

Závěr, že „... to, že byla tato norma dodržována a postupovalo se podle ní i v praxi, může být dovozeno i z toho, že v předchozí době k žádnému obdobnému úrazu nedošlo...“ v situaci, kdy soud uzavřel, že „... bylo vyvráceno, že by žalovaná přezkušovala zaměstnance, ať již na závěr školení, či později... Žalovaná nekontrolovala dodržování bezpečnostních norem...“, nic o průkazu soustavné kontroly a vyžadování dodržování bezpečnostních předpisů nevyovídá.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3541/2019 ze dne 11. prosince 2019

Témata: Výpověď; okamžité zrušení

Výpověď podmíněná tím, že vznik právních účinků je závislý na nejisté skutečnosti, která může nastat v budoucnosti, ale není známo, zda nastane, je neplatná. I když tyto závěry soud učinil na základě skutkového stavu, kdy okamžité zrušení i výpověď byly obsaženy na jedné listině, lze je vztáhnout na posuzovanou věc, neboť vůle zaměstnavatele byla v obou případech totožná (ukončit pracovní poměr okamžitě, a kdyby okamžité zrušení bylo neplatné, dát výpověď).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3557/2019 ze dne 11. prosince 2019

Témata: Započtení; mzda a odstupné

Zaměstnavatel je oprávněn započíst svou pohledávku na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu a provést srážku (srážky) ze mzdy za účelem uspokojení svého nároku na náhradu škody jen na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené se zaměstnancem. Uvedený právní názor lze přiměřeně vztáhnout i na pohledávku zaměstnance na odstupné.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3398/2019 ze dne 17. prosince 2019

Téma: Intenzita porušení

Rozhodne-li se zaměstnavatel pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem pro jeho porušení pracovní povinnosti z jím označeného zákonného důvodu, nemůže soud posoudit totéž porušení pracovní povinnosti z důvodu přísnějšího.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 935/2019 ze dne 18. prosince 2019**Témata: Výpověď odborovému funkcionáři; souhlas odborové organizace**

Lhůta uvedená v § 61 odst. 3 zákoníku práce se neprodlužuje o ochranné doby uvedené v § 53 odst. 1 zákoníku práce. Souhlas odborové organizace s ukončením pracovního poměru člena jejího orgánu ve funkčním období nebo po jeho skončení má zcela jiný účel než ochranná doba ve smyslu § 53 odst. 1 zákoníku práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3648/2019 ze dne 18. prosince 2019**Témata: Okamžité zrušení; intenzita porušení povinností**

Pokud tedy sám odvolací soud v této věci dovodil, že „žalobce si musel být vědom ztráty možnosti bankovní záruky a konkrétní škody, která žalované převzetím čtvrté etapy díla vznikla“, resp. „důsledky svého jednání žalobci musely být známy“, je zjevné, že tyto následky jsou z hlediska výše uvedených teoretických úvah vytykánému porušení právních povinností žalobcem přičitatelné a při úvaze o intenzitě porušení právních povinností nepřehlédnutelné.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2250/2018 ze dne 19. prosince 2019**Témata: Dohoda; bezprávná výhrůžka**

K podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru (*tajemník jednající za zaměstnavatele – pozn. autorů*) žalobce přesvědčoval tím, že v případě, kdy dohodu podepíše, nebude o uvedených skutečnostech hovořit a nedozví se tak o nich ani přítelkyně žalobce. Jednalo se tedy o bezprávnou výhrůžku, neboť tajemník XY hrozil nepřípustným zásahem do osobnosti žalobce, která je chráněna též ústavními předpisy, tedy něčím, co nebyl oprávněn učinit.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2341/2019 ze dne 15. ledna 2020**Témata: Náhrada za ztrátu na výdělku; pracovní úraz**

Žalobci byl přiznán od 8. listopadu 2012 invalidní důchod prvního stupně, od 11. srpna 2014 druhého stupně a od 10. srpna 2017 třetího stupně. Výši náhrady za ztrátu na výdělku v době od 10. srpna 2017, kdy byl současně veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, proto soud správně určil jako rozdíl mezi průměrným výdělkem žalobce před vznikem škody a pobíraným invalidním důchodem, aniž by přihlížel k (fiktivnímu) výdělku ve výši minimální mzdy.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4090/2019 ze dne 16. ledna 2020**Témata: Ochranná doba; výpověď z pracovního poměru**

S názorem žalované, že za „úmyslné si přivodění pracovní neschopnosti“ je třeba považovat „i takovou situaci, kdy zaměstnanec jedná s úmyslem, aby bylo lékařem rozhodnuto o dočasné pracovní neschopnosti, aniž by prvotním důvodem byla ochrana zdraví zaměstnance (jeho léčení)“, ale „jiný záměr“ (aby byla zaměstnanci doručena výpověď v ochranné době), dovolací soud nesouhlasí.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2034/2019 ze dne 21. ledna 2020**Témata: Plnění pracovních úkolů; pracovní úraz**

Pokyn žalovaného, aby žalobce „šel domů“, vydaný poté, co žalobci kolem 13:00 došla prkna potřebná pro opravu „gitterboxů“, kterou pro žalovaného podle jeho pokynů prováděl, nepředstavuje zákaz výkonu činnosti žalobce na kapovací pile ve smyslu § 273 odst. 2 zákoníku práce, neboť uvedený pokyn žalovaného takový výslovný zákaz neobsahuje a není z něj zřejmá žádná činnost, jejíž výkon z vlastní iniciativy se žalobci zakazuje.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2034/2019 ze dne 21. ledna 2020**Témata: Vznik pracovního poměru; forma pracovní smlouvy**

Posouzení právního vztahu mezi žalobcem a žalovaným jako základního pracovněprávního vztahu nebrání, že jednatel žalovaného předpokládal, že o tom, zda s žalobcem uzavře pracovní poměr, rozhodne až dalšího dne. Základnímu pracovněprávnímu vztahu mezi žalobcem a žalovaným nemohl být na překážku ani nedostatek písemné formy dohody o jeho založení, neboť žalobce již započal s výkonem závislé práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2770/2019 ze dne 21. ledna 2020**Témata: Diskriminace na základě pohlaví; výše přiměřeného zadostiučinění**

Soudům je třeba vytknout, že nepřihledly k tomu, že ve věci se ze strany žalovaného jednalo o diskriminaci z důvodu pohlaví, což samo o sobě představuje okolnost hodnou zvláštního zřetele při určování způsobu a výše přiměřeného zadostiučinění, a že otázku neposuzovaly z hlediska intenzity, trvání a rozsahu nepříznivých následků vzniklých žalobkyni (nezabývaly se např. tím, že od diskriminačního jednání žalovaného již uplynula dlouhá doba).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4045/2019 ze dne 22. ledna 2020**Téma: Okamžité zrušení pracovního poměru**

Žalobce se dopustil jednání, které bylo důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, tím, že svěřil služební vozidlo své manželce, která ho použila k cestě do XY, kde žalobce vlastní nemovitost, přičemž cestu vykázal jako pracovní. Za této situace je závěr odvolacího soudu, že „... uvedené jednání dosahuje intenzity zvlášť hrubého porušení pracovních povinností...“, souladný s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4070/2019 ze dne 22. ledna 2020**Témata: Škoda na zdraví; promlčení náhrady škody**

Poškozený se dozví o škodě spočívající v bolestném a ve ztížení společenského uplatnění zpravidla v době, kdy lze objektivně provést ohodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění, neboť tehdy má poškozený k dispozici skutkové okolnosti, z nichž lze škodu zjistit, a počátek běhu promlčecí lhůty se neodvíjí od poznatků poškozeného o odborném posouzení výše nároku, nýbrž od jeho znalostí o skutkových okolnostech, z nichž lze škodu zjistit.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4123/2019 ze dne 22. ledna 2020**Témata: Neplatná výpověď; náhrada mzdy**

Žalobkyně do doby rozhodnutí ve věci, kde byla řešena otázka platnosti rozvázání pracovního poměru, neoznámila žalované, že trvá na tom, aby ji nadále zaměstnávala, a to ani písemně, ani ústně, či jinou formou. Za této situace je závěr odvolacího soudu, že žalobkyni nepřísluší náhrada mzdy v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru, souladný s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3978/2018 ze dne 28. ledna 2020**Témata: Pracovní smlouva; advokát**

Uzavře-li advokát s klientem (případně i disimulovanou) pracovní smlouvu, jejímž obsahem je poskytování právních služeb klientovi, řídí se jejich vztah touto smlouvou a pracovněprávními předpisy – jde o vztah pracovněprávní. Jestliže v projednávané věci účastníci uzavřeli smlouvu o poskytování poradenské činnosti, jež byla posouzena jako smlouva pracovní, neobstojí závěr, že tato pracovní smlouva je absolutně neplatná pro rozpor se zákonem o advokacii.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1148/2019 ze dne 28. ledna 2020**Témata: Zhoršení pracovních podmínek; přechod práv a povinností**

Při posuzování, zda došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek, může soud přihlídnout k okolnostem ovlivňujícím výkon práce z hlediska ekonomického, sociálního, technického, psychického, fyzického, zdravotního, bezpečnostního, i k náročnosti práce, jejímu množství, kvalitě pracovního prostředí a vztahů na pracovišti, provedeným organizačním změnám, možnostem jazykové komunikace, zaváděným programům a řízení, stupni kontroly činnosti, požadavkům na výkaznictví práce apod.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3653/2019 ze dne 28. ledna 2020**Témata: Odškodnění za pracovní úraz; příčinná souvislost**

Z hlediska naplnění příčinné souvislosti nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku pracovního úrazu (jejích následků), nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Pro závěr o existenci příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a škodou postačí, aby pracovní úraz byl jednou z příčin škody, avšak příčinou důležitou, podstatnou a značnou.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3011/2019 ze dne 29. ledna 2020**Téma: Lhůta k akceptaci**

Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci lhůtu k přijetí návrhu dohody a není-li tento postup zaměstnavatele podle okolností případu zneužitím jeho práv na újmu zaměstnance, musí zaměstnanec návrh přijmout bezodkladně, jedná-li zaměstnavatel a zaměstnanec přímo nebo byla-li přítomnému zaměstnanci předložena nabídka učiněná v písemné formě; jedná-li jinak, je třeba, aby zaměstnanec návrh přijal v době přiměřené povaze navrhované smlouvy.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3166/2019 ze dne 29. ledna 2020**Téma: Diskriminace; důkazní břemeno**

Zaměstnanec v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem. Stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto znevýhodňující jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3980/2019 ze dne 29. ledna 2020**Témata: Výklad právních jednání; změna pracovního poměru**

Dovodil-li odvolací soud, že „jak z názvu právních jednání, tak i z jejich obsahu, je zřejmé, že nebyly uzavřeny dvě nové pracovní smlouvy nově zakládající dva samostatné souběžné pracovní poměry, nýbrž že se jednalo o změnu dosavadního pracovního poměru, s tím, že žalobce v rámci úvazku 40 hodin týdně vykonával v rozsahu 21 hodin týdně práci učitele a ve zbývajícím rozsahu 19 hodin týdně práci řidiče-údržbáře“, jde o úsudek, který vychází z konstantní judikatury.

Usnesení sp. zn. 27 Cdo 3443/2018 ze dne 29. ledna 2020**Témata: Souběh funkcí; konkludentní rozvázání pracovního poměru**

Jestliže dovolatel vykonával (jako ředitel) tytéž činnosti, jež měl (po svém zvolení do funkce člena představenstva) vykonávat z titulu funkce člena představenstva, a strany se (v době, kdy byl dovolatel zvolen členem představenstva) výslovně nedohodly na tom, že pracovní poměr bude nadále trvat (a bude po dobu výkonu funkce „sistován“), popř. na tom, že tento vztah sice zanikne, ale po zániku funkce se „obnoví“, nelze než dovodit, že tento pracovní poměr zanikl.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4154/2019 ze dne 11. února 2020**Témata: Pracovní úraz; lehkomyšlné jednání**

O lehkomyšlné jednání jde, když způsob jednání zaměstnance neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, kdy se však zaměstnavatel může zprostit částečně odpovědnosti, prokáže-li, že jednání lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví.

Usnesení sp. zn. 20 Cdo 3286/2019 ze dne 19. února 2020**Témata: Exekuce; náhrada mzdy přiznaná „v čistém“**

Jelikož oprávněnému byla přiznána částka v „čistém“ výši, bylo na povinné, aby příslušné srážky podle zvláštních právních předpisů vypočetla, provedla a odvedla příslušným orgánům vedle oprávněnému přiznaného plnění tak, aby výše plnění přiznaná oprávněnému v „čistém“ výši těmto zákonným srážkám odpovídala.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 97/2019 ze dne 20. února 2020**Témata: Uzavření pracovní smlouvy; střet zájmů**

Neplatné pro střet zájmů rozhodně nejsou všechny pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi obchodní korporací a statutárním orgánem (jeho členem). Soudy musí vždy zvážit, zda

Ize střet zájmů dovodit z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo, a jaká činnost má být statutárním orgánem či jeho členem pro společnost vykonávána.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 325/2019 ze dne 3. března 2020

Témata: Mzdové nároky; platební neschopnost zaměstnavatele

Žádost (o uspokojení mzdových nároků při platební neschopnosti zaměstnavatele – pozn. autorů) podal žalobce v době před nabytím právní moci o odmítnutí insolvenčního návrhu na majetek zaměstnavatele. Současně žádost spadá do období před vydáním příkazu k úhradě mzdových nároků za květen a červen 2011. Všechny výše uvedené skutečnosti měly správní orgány zohlednit při posouzení žalobcových mzdových nároků za červenec 2011.

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 364/2019 ze dne 9. dubna 2020

Téma: Dohoda o uznání zaměstnavatele

Dohoda o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce je veřejnoprávní smlouvou. Samotný akt správního orgánu v podobě uzavření, resp. neuzavření veřejnoprávní smlouvy, nelze považovat za správní rozhodnutí. S „nečinností“ správního orgánu (neuzavřením veřejnoprávní smlouvy) zákon spojuje jednoznačný právní následek, jímž je zánik návrhu na uzavření smlouvy.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 273/2018 ze dne 16. dubna 2020

Témata: Mzdové nároky; platební neschopnost zaměstnavatele

Při uplatnění mzdových nároků lze po zaměstnanci požadovat, aby znal a tvrdil jen takové skutečnosti, jež se musely dostat do jeho sféry a jichž si musel povšimnout. Stejně tak lze požadovat podklady takové povahy, o nichž je známo, že je má. Skutečnost, že určité podklady nemá, ačkoliv obvykle je zaměstnanci mívají, mu nemůže jít k tíži, poskytne-li k tomu, proč je nemá, vysvětlení, o jehož věrohodnosti není vážného důvodu pochybovat.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. III. ÚS 279/20 ze dne 11. února 2020

Témata: Pracovní úraz; dohoda o dočasném přidělení

Za dvoustranné právní jednání (dohodu o dočasném přidělení – pozn. autorů) nelze označit situaci, kdy zaměstnavatel stěžovateli sdělí, že pro něj nemá práci, ale ví o někom, kdo by pro něj práci mít mohl. Z jednání stěžovatele nelze vyvozovat souhlas s tímto návrhem, a to zejména z důvodu, že projevem vůle zaměstnavatele nebylo, aby stěžovatel přímo nastoupil k jinému subjektu a začal pro něj vykonávat práci, ale aby se šel pouze na možnost práce zeptat.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 4083/19 ze dne 27. února 2020

Téma: Intenzita porušení povinností zaměstnance

Intenzita porušení povinností zaměstnance nemusí být měřena podle nějakých obecně platných absolutních kritérií a takové posouzení se může odlišovat nejen podle druhu zaměstnání, nýbrž i podle povahy zaměstnavatele. Vedlejší účastnice je přitom prokazatelně právnickou osobou prosazující nadprůměrně vysoké standardy etického chování zaměstnanců. Takový požadavek se musí promítnout i do aplikace institutu okamžitého zrušení pracovního poměru.

Usnesení sp. zn. II. ÚS 45/19 ze dne 10. března 2020

Téma: Výpověď z pracovního poměru

Ústavní soud z napadených rozhodnutí nalézacího a odvolacího soudu zjistil, že ve věci bylo provedeno rozsáhlé dokazování, a to k oběma důvodům (podle § 52 písm. f) a g) ZP – pozn. autorů) podané výpovědi z pracovního poměru. Jednalo se o otázku nedodržování odjezdů ze zastávek podle jízdního řádu a otázku nošení stejnokroje zaměstnance dopravního podniku. Pracovní poměr byl rozvázán po právu a podle zákona.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 367/20 ze dne 17. března 2020**Témata: Statutární orgán; pracovní poměr**

I kdyby totiž městský soud shledal (*pracovní – pozn. autorů*) smlouvu uzavřenou mezi stěžovatelem a družstvem za platnou, tato skutečnost by nic nezměnila na tom, že mezi uvedenými stranami nevznikl pracovní poměr. To znamená, že výpověď z pracovního poměru, kterou dal stěžovateli žalovaný, by neměla právní následky ve vztahu k otázce dalšího trvání jeho pracovního poměru, neboť ten nikdy neexistoval.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 3027/19 ze dne 24. března 2020**Téma: Přejedání práv a povinností**

Stěžovatelka poukazovala, že provozní prostředky (pronajaté prostory, automobil, technické vybavení, komunikační technika), které jsou pro poskytování daných služeb potřebné a které na ni nepřešly, mají větší význam než pracovní síla (která na ni naopak „v podstatné míře“ přešla). Primárně se tak domáhala toho, aby Nejvyšší soud přehodnotil (skutkový) závěr a vyvodil nesprávnost posouzení věci. Postup Nejvyššího soudu se zjevně nepřiměřeným nejeví.

...SODNÍHO DVORA (EU)**Rozsudek C-298/18 ze dne 27. února 2020****Témata: Přejedání práv a povinností; zadávací řízení**

Článek 1 odst. 1 směrnice Rady 2001/23/ES musí být vykládán tak, že skutečnost, že jednotka nepřevezme prostředky z důvodu právních, environmentálních a technických omezení, která uložil veřejný zadavatel, nezbytně nebrání kvalifikaci převzetí činnosti jako převodu podniku, jestliže jiné okolnosti, jako je převzetí podstatné části zaměstnanců a pokračování v činnosti bez přerušování, umožňují zachování identity dotčené hospodářské jednotky.

Rozsudek C-773/18 ze dne 27. února 2020**Témata: Diskriminace; doplatek k odměně**

Články 2 a 6 směrnice Rady 2000/78/ES nebrání opatření, které úředníkům ve služebním poměru a soudcům s cílem zajistit jim přiměřenou odměnu přiznává doplatek k odměně ve výši procentního podílu základního platu, který jim byl určen při jejich nástupu do služebního poměru na základě věku, pokud toto opatření odpovídá potřebě zajistit ochranu nabytých práv a nevede k tomu, že bude dlouhodobě přetrvávat rozdílné zacházení na základě věku.

Rozsudek C-103/18 (spojená věc C-429/18) ze dne 19. března 2020**Témata: Doba určitá; zápočet pracovních poměrů**

Členské státy a/nebo sociální partneři nemohou vyloučit z pojmu „po sobě jdoucí pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou“ (*ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou – pozn. autorů*) situaci, v níž zaměstnanec zaměstnaný na dobu určitou vykonával soustavně a nepřetržitě úkoly, přičemž dlouhodobé zaměstnávání tohoto zaměstnance na tomto volném pracovním místě je důsledkem nedodržení zákonné povinnosti jeho zaměstnavatele uspořádat ve stanovené lhůtě výběrové řízení na obsazení uvedeného volného místa.

Rozsudek C-344/18 ze dne 26. března 2020**Témata: Přejedání práv a povinností; více nabyvatelů**

Článek 3 odst. 1 směrnice Rady 2001/23/ES musí být vykládán tak, že práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy jsou převedeny na každého z nabyvatelů v poměru k úkolům, které vykonává dotyčný zaměstnanec, a to pod podmínkou, že rozdělení pracovní smlouvy, které z toho vyplývá, je možné nebo nebude mít za následek zhoršení pracovních podmínek a nezasahuje nepříznivě do zachování práv zaměstnanců, která zaručuje tato směrnice.

Rozsudek C-670/18 ze dne 2. dubna 2020**Témata: Rovné zacházení; politika zaměstnanosti**

Směrnice Rady 2000/78/ES, zejména její čl. 2 odst. 2, čl. 3 odst. 1 a čl. 6 odst. 1, nebrání vnitrostátní právní úpravě, která zakazuje orgánům veřejné správy zadávat zakázky na studie

a poradenství osobám v důchodu, pokud tato právní úprava sleduje legitimní cíl politiky zaměstnanosti a trhu práce a prostředky použité k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

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.