



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

JUDr. Radim Marada a Mgr. Lukáš Gebouský,
advokátní koncipienti v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1633/2019 ze dne 20. října 2020

Témata: Pracovní úraz; odpovědnost zaměstnavatele

Uvádí-li odvolací soud, že „tento stav (*porucha paletizéru – pozn. autorů*) je třeba hodnotit jako mimořádnou událost“, pomíjí, že už jen samotná náhoda jako jedna z více příčin pracovního úrazu vylučuje, aby se zaměstnavatel zcela zprostil odpovědnosti. Bylo-li tedy za těchto okolností žalobcem zaviněné porušení pokynu žalovaného k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jen jednou z příčin škody, mohl se žalovaný (*zaměstnavatel – pozn. autorů*) zprostit odpovědnosti za škodu vzniklou žalobci pracovním úrazem pouze zčásti.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1866/2020 ze dne 20. října 2020***Téma: Rozhodnutí o organizační změně; výklad projevu vůle***

Skutečnost, že Optimalizační projekt (*pro sloučení středních škol – pozn. autorů*) také obsahuje formulaci „...ke snížení počtu pedagogických pracovníků o cca 16...“, která tedy neřeší přesný celkový počet zaměstnanců, o něž by se měl stav v uvedeném časovém horizontu snížit, nemá pro posouzení jeho cíle, smyslu a obsahu kruciální význam, a Optimalizační projekt tak jednoznačně splňuje podmínky pro rozhodnutí zaměstnavatele o „jiné organizační změně“.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2441/2020 ze dne 20. října 2020***Téma: Výpověď pro nadbytečnost; organizační změna***

Při posuzování platnosti výpovědi (*dané pro nadbytečnost z důvodu § 52 písm. c) ZP – pozn. autorů*) mohou být zohledněny jen okolnosti známé (a existující) ke dni dání výpovědi. Skutečnost, že v mezidobí od dání výpovědi do uplynutí výpovědní doby došlo u zaměstnavatele ke změně poměrů v tom směru, že by (eventuálně) předpoklady pro dání výpovědi nebyly naplněny, nemůže mít na platnost již učiněného rozvazovacího jednání vliv.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1241/2020 ze dne 27. října 2020***Téma: Výpověď z pracovního poměru; intenzita porušení***

Žalobce, který u žalované vykonával práci řidiče, svými jednáními, která spočívala v opožděných nástupech na směnu a v nedodržování jízdního řádu a místa určeného pro čerpání přestávky na jídlo a oddech, a jednáním ze dne 20. října 2015, kdy podle zjištění soudů nastoupil do práce pod vlivem alkoholu, se dopustil opakovaně zaviněného méně závažného porušení pracovních povinností (*pro účely výpovědi podle § 52 písm. g) ZP – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4451/2018 ze dne 29. října 2020***Téma: Nicotné právní jednání; smluvní pokuta***

Lze shrnout, že § 19 odst. 3 zák. práce, který stanoví, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám, je třeba analogicky aplikovat též na zdánlivá pracovněprávní jednání. Uvedenou zásadu však nelze vykládat tak, že zaměstnanec může z neplatného nebo zdánlivého právního jednání požadovat plnění (které mu dosud nebylo poskytnuto), i když jeho neplatnost (zdánlivost) nezpůsobil výlučně sám.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2657/2019 ze dne 29. října 2020***Téma: Ochrana odborového funkcionáře; výpověď***

Jestliže soudy zjistily, že „ke dni udělení výpovědi“ v případě uvedené místní pobočky „nebyla splněna podmínka, aby alespoň 3 její členové byli u žalovaného v pracovním poměru“, správně vycházely ze skutečnosti, že XY, a tedy ani její orgán, který je podle stanov odborové organizace oprávněn vystupovat jejím jménem, v rozhodné době u něj nepůsobil, a „proto žalobce nepožíval zvýšené ochrany podle § 61 odst. 2 zákoníku práce“.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3458/2019 ze dne 29. října 2020***Téma: Výpověď pro nadbytečnost; účelovost organizační změny***

Nepotřebnost práce jednoho zaměstnance na pozici instruktor plavání s pracovním úvazkem 6 hodin denně nastala pro žalovanou již v době, kdy snížení počtu zaměstnanců na pozici instruktor plavání s pracovním úvazkem 6 hodin denně mohlo nastat jinak (skončením pracovního poměru Ž. S. v důsledku uplynutí sjednané doby), aniž by vůbec bylo potřeba o této organizační změně rozhodovat a na jejím základě dávat žalobkyni výpověď.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4779/2018 ze dne 5. listopadu 2020***Téma: Odstoupení od konkurenční doložky; neplatnost právního jednání***

Ujednání, které ponechává na „volném uvážení“ zaměstnavatele, zda zaměstnanec v zaměstnání u zaměstnavatele takové informace získal, těmto požadavkům nevyhovuje, neboť

se jedná – ve svých důsledcích – o obdobnou situaci, kdy by zaměstnavatel měl možnost od konkurenční doložky odstoupit „bez uvedení důvodu“ nebo „z kteréhokoliv důvodu“, a je pro rozpor se zákonem neplatné (srov. § 580 o. z.).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1160/2020 ze dne 11. listopadu 2020

Témata: Rozhodnutí o organizační změně; výklad projevu vůle

Pokud se v rozhodnutí (o organizační změně – pozn. autorů) objevuje též dodatek o „možné“ nadbytečnosti zaměstnanců, je nutno konstatovat, že tento dodatek nemá žádný praktický význam, neboť zaměstnanci jsou, anebo nejsou v důsledku faktické realizace zamýšleného a prezentovaného opatření nadbytečnými; jde tedy o otázku objektivního stavu (příčinné souvislosti) a nikoliv o otázku, co si o uvedeném stavu myslí autor rozhodnutí.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2074/2020 ze dne 11. listopadu 2020

Témata: Výpověď z pracovního poměru; intenzita porušení

Jednání žalobkyně k P. K. spočívající v porušení povinnosti žalobkyně jakožto vrchní sestry informovat lékařku o zdravotním stavu nebo dát jasný a srozumitelný pokyn podřízeným sestram k zabezpečení ochrany života a zdraví umístěného P. K. je závažným porušením povinnosti ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce (a tedy důvodem pro výpověď na tomto podkladě – pozn. autorů).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2903/2020 ze dne 11. listopadu 2020

Témata: Státní služba; pravomoc soudů

Ustanovení § 159 odst. 1 zákona o státní službě neobsahuje vymezení státní služby, nýbrž jen výčet věcí služby, na které se vztahují zvláštní ustanovení zákona o státní službě o řízení ve věcech služby. Z hlediska samotného oprávnění služebního orgánu rozhodovat ve věcech služby není podstatné, zda a v jakém rozsahu se na jednání a rozhodování o věcech služebního poměru vztahují zvláštní ustanovení o řízení ve věcech služby a ustanovení správního řádu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3046/2020 ze dne 11. listopadu 2020

Témata: Odpovědnost za svěřené hodnoty; dohoda o hmotné odpovědnosti

Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na jakýchkoliv dalších hodnotách, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny kdykoliv po uzavření této dohody, půjde-li o hodnoty, jež jsou způsobilé být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti. Okolnost, že hodnoty svěřené zaměstnanci nejsou vymezeny přímo v dohodě o hmotné odpovědnosti, proto není na újmu platnosti dohody o hmotné odpovědnosti.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2718/2020 ze dne 18. listopadu 2020

Témata: Nahrávka jako důkaz; diskriminace

Z podání a přednesů žalobkyně v průběhu řízení před soudy rovněž nevyplývá, že by zvukové záznamy, které navrhla k důkazu, měly vést k prokázání konkrétních žalobkyní tvrzených skutečností (*týkajících se tvrzené diskriminace nebo tvrzeného nerovného zacházení – pozn. autorů*). Odmítly-li soudy za těchto okolností provedení důkazu uvedenými zvukovými záznamy, odpovídá tento jejich postup konstantní judikatuře.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1366/2020 ze dne 19. listopadu 2020

Témata: Rozhodnutí o organizační změně; nadbytečnost zaměstnance

Pakliže je skutkovým zjištěním, že obsahem rozhodnutí žalované o organizační změně bylo snížení počtu zaměstnanců marketingového oddělení o jednoho s tím, že nadbytečným zaměstnancem je právě žalobce, potom je závěr, že bylo žalovanou rozhodnuto o organizační změně, jejíž obsah odpovídá požadavkům stanoveným v § 52 písm. c) zák. práce, jakož i o tom, že toto rozhodnutí se dotýká právě postavení žalobce plně v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu k problematice obsahu a výkladu rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2468/2020 ze dne 19. listopadu 2020***Témata: Rozhodnutí o organizační změně; nadbytečnost zaměstnance***

Odvolací soud v souladu se zákonem dovodil, že rozhodnutí žalované ze dne 26. února 2018, jímž zrušila pracovní místo „vedoucího provozního úseku“, které do té doby zastával žalobce (přičemž tato organizační změna byla také realizována), představuje za daného skutkového stavu (kdy tvrzení žalobce o účelovosti organizační změny nebylo prokázáno) řádné rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 544/2020 ze dne 25. listopadu 2020***Témata: Náhrada mzdy; povaha peněžitého plnění***

Při úvaze, které částky náleží do základu pro výpočet průměrného výdělku, není z hlediska určení, zda se v konkrétním případě jedná o mzdu či o jiné hmotné plnění, rozhodující, jak je takové plnění označeno, podstatná je okolnost, zda lze plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci podřadit pod pojem mzdy tak, jak je tento pojem vymežován zákonem o mzdě (*okolnosti předmětného sporu se staly za účinnosti „starého“ zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a souvisejících předpisů, zejména zákona o mzdě č. 1/1992 Sb. – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1436/2020 ze dne 25. listopadu 2020***Témata: Organizační změna; diskriminace***

Jestliže objektivně existovala potřeba u žalované snížit úvazky (a počty hodin) v reakci na vývoj skladby předmětů a počty přijímaných žáků, potřeba snížení počtu hodin nebyla účelově předstírána, ale reálně existovala a byla důsledkem objektivních okolností (změna vzdělávacího plánu a nižší počet přijatých žáků), rozvázání pracovního poměru výpovědí s žalobkyní a následné odvolání výpovědi nebylo možno považovat za diskriminační jednání.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2666/2020 ze dne 26. listopadu 2020***Témata: Mzda; výklad právních jednání***

Jestliže tedy odvolací soud dovodil, že „nelze vycházet pouze z názvu listiny, která je nazvána jako platový/mzdový výměr, ale že „je nutno toto právní jednání posuzovat podle jeho obsahu“, a že z této listiny „jednoznačně vyplývá, že mzda ve výši 50 000 Kč měsíčně je mzdou smluvní, přičemž „z ničeho nevyplývá, že by podpis na této listině měl jiný význam, než akceptaci těchto podmínek“, jde o úsudek, který vychází z konstantní judikatury dovolacího soudu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3055/2020 ze dne 26. listopadu 2020***Témata: Žalobní tvrzení; diskriminace***

Žalobce uplatňující nárok na peněžitou náhradu za nemajetkovou újmu z titulu nerovného zacházení a diskriminace v rámci služebního poměru musí v žalobě uvést skutečnosti, ze kterých alespoň v základních obrysech vyplývá konkrétní závadné jednání, jaká nemajetková újma tím byla žalobci způsobena a v čem spočívá. Zároveň musí žalobce v žalobním návrhu uvést, jakou peněžitou částku požaduje.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1850/2020 ze dne 30. listopadu 2020***Témata: Transformace pracovního poměru; pojem „s vědomím zaměstnavatele“***

Na základě zjištění, že na pracovišti v Moskvě, kde žalobce působil, „nebyla trvale pracovním zařazena žádná jiná osoba, která by byla žalobci pracovním nadřízená“, a „statutární zástupce“ „zřetelně projevila nesouhlas s pokračováním v jeho práci a vyslovila zákaz jakéhokoliv výkonu dalších aktivit včetně užívání prostoru kanceláře“, v souladu s uvedenými závěry rozhodovací praxe dospěl (*odvolací soud – pozn. autorů*) k závěru, že „k naplnění druhé z podmínek – tj. vědomí zaměstnavatele s výkonem práce zaměstnance, nedošlo“.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2891/2020 ze dne 8. prosince 2020***Témata: Porušení povinností zaměstnance; výpověď z pracovního poměru***

Odmitnutí splnit pokyn nadřízeného zaměstnance vydaný v souladu s právními předpisy představuje úmyslné porušení jedné ze základních povinností zaměstnance uvedených

v § 301 zákoníku práce, přičemž úmyslná forma zavinění je okolností, která výrazně zvyšuje intenzitu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 5 As 62/2020 ze dne 8. ledna 2021

Téma: Pojem „pracoviště“; koordinace BOZP

„Pracoviště“ ve smyslu § 101 odst. 3 zákoníku práce musí být vykládáno tak, aby v co největší míře naplňovalo smysl samotného institutu BOZP, tj. aby umožňovalo zajištění bezpečných a život neohrožujících pracovních podmínek zaměstnanců více zaměstnavatelů. Z tohoto pohledu je tedy evidentní, že prostor uvnitř kioskové trafostanice nelze uměle izolovat od okolního prostředí vně této trafostanice tak, že se jedná o dvě samostatná pracoviště.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 273/2019 ze dne 14. ledna 2021

Téma: Nejnižší úroveň zaručené mzdy

Dotčené prodavačky je, z hlediska druhé části přílohy nařízení (vlády č. 567/2006 Sb. – pozn. autorů), v rámci sekce „Obchodní provoz a pohostinství“ namísteř zařadit do třetí skupiny prací, konkrétně bodu 1. („Nabídka a samostatný prodej zboží, přejímka, uskladňování, vystavení a aranžování zboží v prodejně včetně inkasa“). Krajský soud měl (nicméně – pozn. autorů) primárně posoudit, zda náplň práce koresponduje obecné charakteristice třetí skupiny prací.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 435/2019 ze dne 15. ledna 2021

Téma: Kauce pro agentury práce

Nejvyšší správní soud nenachází rozumný důvod, proč by mělo být z hlediska složení úhrady kauce nahlíženo jinak na stávající agentury práce, které již platným povolením k datu účinnosti zákona č. 206/2017 Sb. disponovaly, a tyto měly být ve srovnání s nově vzniklými agenturami zvýhodněny možností složit kauci postupně formou splátek splatných po zákonem stanoveném termínu úhrady.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 265/2020 ze dne 26. ledna 2021

Téma: Výtka zaměstnanci; státní služba

V posuzované věci se jedná o drobný nedostatek ve službě stěžovatelky, který bylo namísteř řešit výtkou. Není totiž možné, aby si stěžovatelka požádala o čerpání dovolené zpětně s poměrně značným časovým odstupem (více než dvoutýdenním zpožděním), a tím tak „zhojila“ svoji doposud nijak neomluvenou nepřítomnost na pracovišti dne 15. srpna 2019 v rozsahu 4 hodin. Ze strany stěžovatelky došlo k porušení § 103 odst. 2 zákona o státní službě.

Rozsudek sp. zn. 9 Ads 172/2019 ze dne 4. února 2021

Téma: Pojistné na sociální zabezpečení

Stěžovatelka byla zároveň osobou samostatně výdělečně činnou, která provozovala živnost na základě oprávnění, a současně vlastníkem ochranných známek, z čehož jí plynuly příjmy v podobě licenčních poplatků. Nejvyšší správní soud neshledal pochybení žalované, která v intencích shora uvedeného postupovala a zohlednila při vyměření předpokládané výše pojistného také příjmy plynoucí stěžovatelce z licenčních poplatků.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 477/2020 ze dne 4. února 2021

Téma: Zánik služebního poměru; bezúhonnost

Nejvyšší správní soud přisvědčil stěžovateli, že upuštění od potrestání není relevantní skutečností z hlediska posuzování naplnění podmínek skončení služebního poměru. Podstatné pro zánik služebního poměru žalobkyně bylo vyslovení viny trestním soudem, čímž přestala dostávat vysokým etickým standardům kladeným na státní zaměstnance, a byly naplněny zákonné podmínky pro skončení služebního poměru.

Rozsudek sp. zn. 9 As 213/2020 ze dne 18. února 2021***Témata: Odvolání děkana; veřejné vysoké školy***

Pokud stěžovatel disponoval již v okamžiku jmenování žalobce do funkce zjištěními, která zakládají důvodné obavy, zda jde o vhodného kandidáta, mohl a měl tato zjištění uplatnit ve jmenovacím řízení. Pokud mu však tyto skutečnosti nebránily žalobce jmenovat, nelze připustit, aby tytéž skutkové okolnosti mohl uplatnit jako důvod pro odvolání děkana podle § 28 odst. 3 zákona o vysokých školách.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU**Nález sp. zn. II. ÚS 2522/19 ze dne 10. prosince 2020*****Témata: Neplatná výpověď; právo na dovolenou***

Obecné soudy nebyly oprávněny vyložit čl. 7 odst. 1 směrnice o pracovní době samostatně tak, že se nevztahuje na situace, v nichž probíhá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem spor o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. SDEU v odpovědi na předběžnou otázku, ale ani v odůvodnění rozsudku C-282/10, totiž nikde neuvádí, z čeho by bylo možno dovodit, že jeho právní názor by byl omezen na situace pracovní neschopnosti ze zdravotních důvodů.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 2584/20 ze dne 22. prosince 2020***Témata: Pojistné na zdravotní pojištění; insolvence***

Platby zdravotní pojišťovně představovaly uspokojení pohledávek zaměstnanců dlužnice, které jsou podle insolvenčního zákona pohledávkami postavenými na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou. Tyto pohledávky zahrnují nárok zaměstnanců na hrubou mzdu, k jehož uspokojení dochází zákonem předepsaným způsobem, jenž zahrnuje odvedení části pojistného na veřejné zdravotní pojištění, kterou je povinen hradit zaměstnanec zdravotní pojišťovně.

Usnesení sp. zn. I. ÚS 3162/20 ze dne 12. ledna 2021***Témata: Převedení na jinou práci; naléhavý právní zájem***

Závěru soudů, že by bez rozhodnutí soudu o určení, že převedení žalobkyně na jinou práci ze dne 6. března 2018 je neplatné, nebylo ohroženo právo žalobkyně nebo že by se bez něj stalo její právní postavení nejistým, nelze z ústavního hlediska nic vytknout, a to vzhledem k tomu, že návratu (setrvání) na původním místě staniční sestry na neurologické klinice stěžovatelce nebrání převedení na jinou práci, nýbrž její odvolání z místa staniční sestry úkonem ze dne 9. července 2018, kdy tento druhý úkon není předmětem posouzení v nyní projednávané věci.

Usnesení sp. zn. I. ÚS 85/21 ze dne 27. ledna 2021***Témata: Evidence uchazečů o zaměstnání; povinnost součinnosti uchazeče***

Soudy poukázaly na to, že stěžovatel sám požádal krajskou pobočku úřadu práce v Praze o zprostředkování zaměstnání v P., nikoliv místo svého skutečného pobytu poblíž J. Úvaha soudů, že si stěžovatel tedy musel být vědom, že pokud mu bude nabídnuto vhodné zaměstnání, bude vzdáleno od jeho skutečného pobytu více než 100 km, je zcela přiměřená a nevykazuje sebemenší znaky ústavně zapovězené svévole.

...SODNÍHO DVORA (EU)**Rozsudek C-843/19 ze dne 21. ledna 2021*****Téma: Podmínky předčasného důchodu***

Článek 4 odst. 1 směrnice Rady 79/7/EHS nebrání vnitrostátní právní úpravě, která v případě odchodu pracovníka, který je účastníkem obecného systému sociálního zabezpečení,

do předčasného starobního důchodu na vlastní žádost podmiňuje jeho nárok na předčasný starobní důchod tím, že se jeho výše rovná alespoň minimální částce důchodu, na kterou by měl tento pracovník nárok ve věku 65 let.

Rozsudek C-16/19 ze dne 26. ledna 2021

Témata: Mzdový příplatek; zdravotně postižení zaměstnanci

Článek 2 směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládán v tom smyslu, že praxe zaměstnavatele spočívající ve vyplácení mzdového příplatku zdravotně postiženým pracovníkům, kteří předložili potvrzení o uznání zdravotního postižení po datu zvoleném tímto zaměstnavatelem, a nikoliv zdravotně postiženým pracovníkům, kteří toto potvrzení předložili před tímto datem, může představovat přímou diskriminaci.

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.