



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 1844/2020 ze dne 8. prosince 2020

Témata: Diskriminace; zdravotní znevýhodnění

Vzhledem k tomu, že v projednávané věci nebylo a ani nemuselo být žalovanému (*zaměstnavateli – pozn. autorů*) zřejmé, že žalobce má takové zdravotní postižení, které má vliv na jím

vykonávanou pracovní činností a které brání jeho plnému a účinnému zapojení do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními zaměstnanci, nemohl se žalovaný dopustit diskriminace žalobce spočívající v opomenutí přijmout přiměřená opatření.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1645/2020 ze dne 17. prosince 2020

Témata: Náhrada mzdy; překážka na straně zaměstnavatele

Žalobce nebyl po celé zkoumané období, za které je požadováno plnění z titulu náhrady mzdy, z hlediska svého zdravotního stavu schopen vykonávat práci podle pracovní smlouvy (*žalobce podle lékařského posudku pozbyl zdravotní způsobilost k vykonávanému druhu práce a ve zkoumaném období byla zkoumána příčina tohoto pozbytí – pozn. autorů*) a žalovaná po toto období ani nemohla (resp. nesměla) žalobci přidělovat práci podle pracovní smlouvy; za této skutkové situace žalobci náhrada mzdy ve smyslu § 208 zák. práce nepřísluší.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2724/2020 ze dne 16. prosince 2020

Témata: Promlčení nároku; ztížení společenského uplatnění

Význam slova „zpravidla“, užitého v § 7 odst. 1 nařízení vlády (č. 276/2015 Sb. – pozn. autorů), tkví v tom, že nejdříve je možno provést „bodové“ ohodnocení (posouzení) ztížení společenského uplatnění poškozeného (z důvodu pracovního úrazu) teprve rok po úrazu. Bodové ohodnocení trvalých následků mohlo být poprvé provedeno dne 21. ledna 2016 a teprve tohoto dne poprvé žalobce mohl zjistit, že poškození jeho zdraví je též „odškodnitelné“, tedy subjektivní promlčecí doba mohla začít běžet teprve tohoto dne.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 515/2019 ze dne 17. prosince 2020

Téma: Volební řád státního podniku

Z ustanovení § 13 odst. 5 zákona o státním podniku nelze dovozovat požadavek, že podmínkou uplatňování vydaného a účinného volebního řádu (*státního podniku – pozn. autorů*) u zaměstnavatele je, aby odborová organizace, jejíž příslušný odborový orgán souhlas udělil, byla i nadále s volebním řádem srozuměna nebo aby s ním byla srozuměna též nová odborová organizace, která u zaměstnavatele začala působit až po jeho vydání.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3084/2020 ze dne 28. prosince 2020

Témata: Dohoda o odvolatelnosti; forma právních jednání

Není-li forma pracovněprávního úkonu (*nyní jednání – pozn. autorů*) výslovně stanovena, pak vycházejí z principu bezformálnosti pracovněprávních úkonů je třeba přijmout závěr, že dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že zaměstnanec může být odvolán z vedoucího pracovního místa a že se zaměstnanec může svého vedoucího pracovního místa vzdát, mohla být platně uzavřena i ústně.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1892/2020 ze dne 13. ledna 2021

Témata: Vznik pracovního poměru; publicita obchodního rejstříku

Pro posouzení, zda žalobkyni (*zaměstnavatele – pozn. autorů*) zavazuje pracovněprávní jednání (pracovní smlouva), které za ni učinil B. Č., jenž byl podle zjištění soudů zapsán v obchodním rejstříku jako jediný jednatel žalobkyně, přestože byl na řádné valné hromadě konané dne 25. května 2015 z této funkce odvolán, je významné též posouzení otázky, zda žalovaná, s níž B. Č. dne 1. března 2017 uzavřel za žalobkyni jako zaměstnavatele pracovní smlouvu, jednala důvěřujíc údaji zapsanému do obchodního rejstříku.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2063/2020 ze dne 13. ledna 2021

Témata: Překážka v práci; zdravotní posudek

Žalovaná byla i poté, co žalobce podal návrh na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož byl uznán zdravotně způsobilým k výkonu práce vedoucího prodejny, povinna přidělovat žalobci práci. Jestliže žalobci konat sjednanou práci v měsíci prosinci 2018 neumožnila, přestože žalobce byl k jejímu výkonu zdravotně způsobilý, vytvořila tím překážku v práci na straně

zaměstnavatele podle § 208 zák. práce, a žalobci proto přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy práci v důsledku této překážky nekonal.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2812/2020 ze dne 15. ledna 2021

Téma: Nemoc z povolání

Pro správné řešení je nezbytné vyložit pojem užitý v nařízení vlády (č. 290/1995 Sb. – pozn. autorů) jako předpoklad možného vzniku nemoci z povolání, a to pojem „práce s vibrujícím nástrojem s takovými hodnotami zrychlení vibrací, které jsou podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci“. Není významné, zda zdrojem vibrací je „mechanický nástroj“ nebo cokoliv jiného. Ani z jazykového výkladu sporného ustanovení nařízení vlády takový závěr nevyplývá.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2918/2020 ze dne 19. ledna 2021

Témata: Výpověď z pracovního poměru; jednání děkanem fakulty

Z právní úpravy obsažené v zákoně č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, vyplývá, že orgány fakulty mají právo rozhodovat nebo jednat jménem veřejné vysoké školy v pracovněprávních věcech týkajících se fakulty (srov. § 24 odst. 1 písm. c) cit. zákona) a že v čele fakulty je děkan, který jedná a rozhoduje ve věcech fakulty, pokud tento zákon nestanoví jinak (srov. § 28 odst. 1 cit. zákona).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3370/2020 ze dne 19. ledna 2021

Téma: Překážka v práci; okamžité zrušení

Přestal-li zaměstnanec konat práci pro zaměstnavatele, protože mu zaměstnavatel v rozporu s § 35 odst. 1 písm. a) ZP (s účinností od 1. ledna 2007 srov. § 38 odst. 1 písm. a) ZP) přestal přidělovat práci, může zaměstnavatele vyzvat k plnění jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat, ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném (a nejde tedy ani o důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem – pozn. autorů).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 631/2019 ze dne 21. ledna 2021

Témata: Rozvrhování pracovní doby; neomluvená absence

Správně se měl (odvolací soud – pozn. autorů) zabývat tím, zda před 27. únorem 2017, odkdy měl žalobce podle pokynu žalovaného vykonávat práci v nově rozvržené týdenní pracovní době, žalovaný vypracoval písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámil s ním žalobce nejméně 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena (pro závěr, zda žalobce jako zaměstnanec skutečně neomluveně zameškal zaměstnání – pozn. autorů).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1486/2020 ze dne 27. ledna 2021

Témata: Nerovné zacházení; zařazení do platové třídy

Nebylo-li soudy náležitě zjištěno, do jaké platové třídy měla být zařazena žalobkyně a jí označení zaměstnanci žalovaného (vůči nimž s ní mělo být zacházeno nerovně) podle kritérií stanovených v zákoníku práce a v prováděcích nařízeních vlády, je závěr soudů, že žalovaný ve vztahu k žalobkyni neporušil zásadu rovného zacházení při odměňování zaměstnanců, předčasný, a tudíž nesprávný.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 836/2019 ze dne 29. ledna 2021

Téma: Převedení na jinou práci; okamžité zrušení

Z uvedeného pro poměry projednávané věci vyplývá, že za situace, kdy není postavena na jisto otázka platnosti výpovědi z pracovního poměru dané žalovanou podle § 52 písm. g) zák. práce, nelze učinit závěr o tom, zda žalobce tím, že odmítl výkon práce „disponenta“, na kterou byl žalovanou podle § 41 odst. 2 písm. a) zák. práce převeden, porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1632/2020 ze dne 29. ledna 2021

Téma: Zrušená prověrka; povinnost nahradit škodu

Pakliže Vojsenské zpravodajství poskytlo informace NBÚ v souvislosti s řízením o odebrání žalobcova osvědčení (představující předpoklad pro výkon práce – pozn. autorů) pro stupeň

utajení „tajné“ (které bylo později správním soudem shledáno jako neoprávněné – pozn. autorů), není to činnost, kterou by stát vykonával ve vztahu k žalobci práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3915/2020 ze dne 12. února 2021

Téma: Okamžité zrušení pracovního poměru

Rozhodnutí odvolacího soudu (jeho závěr o tom, že jednání žalobkyně – používání firemního vozidla k soukromým cestám bez souhlasu žalované (zaměstnavatele – pozn. autorů) – je porušením pracovních povinností zaměstnance v intenzitě odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru) je ostatně v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 286/2020 ze dne 25. února 2021

Téma: Odměňování; platové poměry státních zaměstnanců

Pro kvalifikaci státního zaměstnance jako lékaře orgánu ochrany veřejného zdraví (pro účely stanovení platu podle nařízení vlády č. 304/2014 Sb. ve znění účinném od 1. listopadu 2017 – pozn. autorů) je nutné splnit nejen podmínky odbornosti vzdělání a zařazení do státní služby k orgánu ochrany veřejného zdraví, nýbrž je nutno též skutečně vykonávat povinnosti a úkoly, které vyžadují kvalifikaci lékaře ve smyslu § 4 odst. 1 zákona č. 95/2004 Sb.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 302/2019 ze dne 4. března 2021

Téma: Výběrové řízení; obsah práce služebního místa

Uchazeč se nemůže s úspěchem domáhat toho, aby byl konkrétní údaj zahrnut do oznámení (o vyhlášení výběrového řízení na služební místo – pozn. autorů) v jeho vlastní věci. To, jak konkrétně budou údaje o služebním místě v oznámení popsány, je věcí státního tajemníka, který oznámení vydává a má v tomto ohledu široké uvážení. Domnívá-li se uchazeč, že oznámení v jeho věci je formulováno příliš obecně, je na něm, aby se před zařazením na služební místo zajímal o skutečnou a konkrétní náplň práce, tedy co přesně obnáší.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 231/2020 ze dne 23. března 2021

Téma: Vyřazení z evidence; funkce likvidátora

V posuzované věci byl žalobce ke dni žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání zapsán v obchodním rejstříku jako likvidátor společnosti BOCHPOL, a.s. Poslední kontakt s tímto subjektem žalobce datoval do roku 1996. Za takové situace nebylo podle Nejvyššího správního soudu možné dovodit, že by pouhý zápis žalobce jako likvidátora sám o sobě postačoval k jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 55/2021 ze dne 6. dubna 2021

Téma: Moderace pokuty

Oproti správním orgánům zohlednil (krajský soud – pozn. autorů) aktuální majetkové poměry stěžovatelky, které svědčily o ztrátovosti jejího hospodaření v letech 2018 a 2019. Rovněž přihlédl ke značnému časovému odstupu od zahájení správního řízení. Za této situace považoval krajský soud za přiměřenou pokutu ve výši 90 000 Kč, která odpovídá 4,5 % maximální zákonné výměry za správní delikt nejpřísněji postižitelný. Takto uložená sankce respektuje principy její zákonnosti a individualizace a současně neztrácí cokoli ze své účinnosti.

Rozsudek sp. zn. 8 Ads 225/2020 ze dne 21. dubna 2021

Téma: Chráněný trh práce; dohoda o uznání zaměstnavatele

Může-li zaměstnavatel po celou dobu výpovědní doby (dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce uzavřenou s Úřadem práce – pozn. autorů) zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, je logické, že za tuto dobu může za splnění

dalších zákonných podmínek čerpat příspěvek, ledaže by to zákon výslovně vyloučil. Je tedy zřejmé, že výpověď dohody nemá účinky na nároky vzniklé do uplynutí výpovědní doby.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 384/2019 ze dne 29. dubna 2021

Témata: Střet zájmu; příspěvek na zaměstnávání zdravotně postižených

Stěžovatel (Úřad práce – pozn. autorů) nemohl nepřiznání příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením založit pouze na tom, že žalobkyně uzavřela pracovní smlouvu s osobou, která je zároveň jejím jediným jednatelem, a to za situace, kdy se sjednaný druh práce nepřekrýval s obsahem funkce jednatele. Krajský soud nebyl povinen vysvětlit, jak byl v tomto konkrétním případě u stran smlouvy vztah nadřazenosti a podřízenosti dodržen.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 346/2020 ze dne 30. dubna 2021

Témata: Nelegální práce; dohoda o provedení práce

Jestliže tedy cizinec následně vykonává práci na základě dohody o provedení práce, činí tak v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, neboť na základě dohody o provedení práce mu toto povolení nemůže být vydáno, tj. jedná se o nelegální práci. Nejvyšší správní soud v této souvislosti konstatuje, že závěr správních orgánů není přesný. Cizincům totiž povolení k zaměstnání vydáno bylo, avšak práci vykonávali v rozporu s tímto povolením.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. III. ÚS 64/21 ze dne 2. února 2021

Témata: Výpověď z pracovního poměru; odborová organizace

Bylo jen na odborové organizaci, jaké vnitřní uspořádání a organizaci pro sebe zvolí, přičemž každé takové organizační uspořádání má svá specifika. Soudy v této souvislosti příhodně poznamenaly, že pokud v intencích konkrétního případu konfrontují strukturu odborové organizace s existující právní úpravou a výkladem dovozeným v judikatuře, nemůže to být hodnoceno jako nepřipustný zásah do práva sdružovacího v rámci odborových organizací.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 2443/20 ze dne 3. února 2021

Témata: Náhrada mzdy; rovné zacházení

Nelze z pohledu spravedlivé odměny za práci zcela srovnávat osoby, které pro určitého zaměstnavatele práci skutečně vykonávají, s těmi, kteří v daném období práci nevykonávali z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru, a tudíž se nedožadují odměny za práci, ale pouze její náhrady. Jde tak o odlišné instituty a odlišné situace, a není proto možno v daných situacích ústavně vynucovat zcela totožné zacházení.

Usnesení sp. zn. II. ÚS 1148/20 ze dne 19. února 2021

Témata: Nároky z diskriminace; uzavření pracovní smlouvy

Z mezinárodních závazků České republiky vyplývá, že je stát povinen v případech diskriminace v přístupu k zaměstnání poskytnout oběti diskriminace prostředky právní ochrany, které budou ve svém celku účinné, přiměřené a odrazující. To však neznamená jednoznačný nárok jednotlivce na odstranění následků diskriminace uzavřením pracovní smlouvy (byť za určitých okolností nemusí být přiznání tohoto nároku vyloučeno).

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 340/21 ze dne 23. března 2021

Témata: Nadbytečnost zaměstnance; agenturní zaměstnávání

Pro velkou pestrost možných řešení a velkou variabilitu skutkových okolností považuje Ústavní soud za potřebné, aby soudy pečlivě zjistily skutkové okolnosti konkrétní věci. Na jedné straně stojí možnost, aby zaměstnavatelé při zefektivnění či adaptaci své činnosti užili všechny v úvahu přicházející právní instituty, na druhé straně stojí zájem na tom, aby nebyla obcházena úprava ochrany zaměstnance při propouštění pro nadbytečnost v důsledku organizační změny.

...SOUDNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-760/18 ze dne 11. února 2021

Téma: Smlouvy na dobu určitou; územní samosprávné celky

Ustanovení 1 a ustanovení 5 bod 2 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládána v tom smyslu, že výraz „po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou“ zahrnuje rovněž automatické prodlužování pracovních smluv na dobu určitou zaměstnanců v oblasti úklidových služeb územních samosprávných celků, k němuž došlo v souladu s výslovnými vnitrostátními ustanoveními.

Rozsudek C-804/19 ze dne 25. února 2021

Téma: Příslušnost pro žalobu; sídlo zaměstnavatele

Ustanovení (o příslušnosti k žalobě – pozn. autorů) obsažená v nařízení EU č. 1215/2012 se použijí na žalobu zaměstnance, který má bydliště v členském státě, podanou proti zaměstnavateli, který má bydliště nebo sídlo v jiném členském státě, pokud byla pracovní smlouva sjednána a uzavřena v členském státě bydliště zaměstnance a stanovila, že místo výkonu práce se bude nacházet v členském státě zaměstnavatele, přestože tato práce nebyla vykonána z důvodu přičitatelného tomuto zaměstnavateli.

Usnesení C-841/19 ze dne 3. března 2021

Téma: Úhrada mezd; platební neschopnost zaměstnavatele

Článek 2 odst. 1 a článek 4 směrnice EU 2006/54/ES nebrání vnitrostátní právní úpravě, která, pokud jde o úhradu mezd a odstupného nevyplacených zaměstnancům z důvodu platební neschopnosti jejich zaměstnavatele (*příslušnou vnitrostátní institucí – pozn. autorů*), stanoví horní mez pro tuto úhradu pro zaměstnance na plný úvazek, která je, pokud jde o zaměstnance na částečný úvazek, snížena poměrně k době odpracované těmito zaměstnanci.

Rozsudky C-580/19 a C-344/19 ze dne 9. března 2021

Téma: Práce na zavalanou; doba pracovní pohotovosti

Doba pracovní pohotovosti v režimu na zavolaní představuje v plném rozsahu „pracovní dobu“ pouze tehdy, pokud z celkového posouzení všech okolností, zejména důsledků stanovení takové lhůty, a příp. průměrné četnosti výkonů práce během této doby, vyplývá, že omezení uložená tomuto pracovníkovi velmi významně ovlivňují možnost pracovníka volně nakládat během téže doby s časem a věnovat se v tomto čase vlastním zájmům.

Rozsudek C-585/19 ze dne 17. března 2021

Téma: Souběh pracovních poměrů; doba odpočinku

Článek 2 bod 1 a článek 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládány v tom smyslu, že uzavřel-li pracovník se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv, uplatní se minimální doba denního odpočinku, jež je stanovena v uvedeném článku 3, na tyto smlouvy vzaty jako celek, a nikoliv na každou z uvedených smluv samostatně.

Rozsudek C-652/19 ze dne 17. března 2021

Téma: Hromadné propouštění; časová působnost předpisů

Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou nebrání vnitrostátní právní úpravě, která v případě protiprávního hromadného propouštění rozšiřuje nový režim ochrany zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu neurčitou na zaměstnance, jejichž smlouva na dobu určitou, která byla uzavřena přede dnem nabytí účinnosti této právní úpravy, byla po tomto datu přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou.

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.