

Nařízení vlády č. 253/2021 Sb., o stanovení vyměřovacího základu u osoby, za kterou je plátcem pojistného na veřejné zdravotní pojištění stát.

Účinnost: 1. leden 2022. Vyměřovací základ pro pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené státem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát, se stanoví ve výši 14 570 Kč na kalendářní měsíc. Nařízením se zrušuje nařízení vlády č. 140/2017 Sb., o stanovení vyměřovacího základu u osoby, za kterou je plátcem pojistného na veřejné zdravotní pojištění stát.



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

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

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2456/2020 ze dne 9. února 2021

Téma: Výplatní termín platu; úroky z prodlení

Přiznal-li odvolací soud za těchto okolností (*týkajících se stanovení výplatního termínu platu – pozn. autorů*) žalobkyni úroky z prodlení vždy od 13. dne měsíce následujícího po měsíci, za který náležela náhrada platu, které se v tomto řízení domáhala, a nikoliv od 1. dne měsíce následujícího po měsíci, jehož uplynutím nastala splatnost náhrady platu podle § 141 odst. 1 zák. práce, není jeho rozhodnutí v této části správné (v souladu se zákonem).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 976/2019 ze dne 12. února 2021

Téma: Kvalifikační dohoda

Požadavek, podle kterého lze rozsudek pro zmeškání vydat jen na základě takových žalobních tvrzení, která vedou k závěru, že podle nich lze výrokem rozsudku přiznat právě to plnění, kterého se žalobce v žalobě domáhá, vyžaduje, aby žalobkyně tvrdila, že účastnice v kvalifikační dohodě povinnost žalované k vrácení vynaložených nákladů na prohloubení kvalifikace sjednaly též pro případ, že ke skončení pracovního poměru dojde před prohloubením kvalifikace.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2217/2020 ze dne 24. února 2021

Téma: Plat soudce; promlčecí lhůta

Od tohoto dne také ve vztahu ke každému jednotlivému měsíčnímu nedoplatku (*platu soudce – pozn. autorů*) začala běžet tříletá promlčecí lhůta (lhůta k uplatnění nároku) uvedená v § 37 odst. 3 věty první zákona o platu. Skutečnost, kdy se žalobci seznámili (mohli seznámit) s rozsudkem Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1440/2014, není pro určení počátku běhu promlčecí lhůty (doby) podle § 37 odst. 3 věty první zákona o platu významná.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2757/2020 ze dne 25. února 2021***Témata: Pracovní úraz; jednání zaměstnance***

Samotný vstup žalobce na spojovací můstek, měl-li pak ztratit rovnováhu, nepřesahuje svým významem případ běžné neopatrnosti. Přestože si žalobce musel být vědom chybějícího zabezpečení, nejednalo se vzhledem k místní situaci o tak významný prvek zabezpečení, jehož absence by v případě ztráty rovnováhy nutně vedla k pádu z výšky 4,5 metrů. V případě pouhého vstupu na můstek se tedy nejednalo o nebezpečné riskování či hazardérství (z hlediska zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz – pozn. autorů).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3016/2020 ze dne 25. února 2021***Témata: Výpověď; přemístění části zaměstnavatele***

Odvolací soud na základě zjištění, že „každé prodejní středisko se dělilo na část prodejní, servisní a bazénovou, do bazénové části náležela montážní posádka bazénů“, v souladu s uvedenými závěry ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu uzavřel, že montážní posádka bazénů „nemá charakter části zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce“ a nelze ji „pokládat za organizační jednotku, která vyvíjí v rámci žalované relativně samostatnou působnost, podílející se na celkovém podnikání žalované“.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3587/2020 ze dne 25. února 2021***Témata: Výpověď; upozorňovací povinnost***

Za situace, kdy první dvě upozornění na porušení pracovních povinností byla žalobci doručena ve lhůtě delší než 6 měsíců před podáním výpovědi a kdy „po tzv. vytýkáčím dopise ze dne 23. srpna 2017 již další porušení povinností ze strany žalobce nenásledovalo a žalobci byla dána výpověď“, odvolací soud v souladu s uvedenými závěry rozhodovací praxe dovolacího soudu dospěl k závěru o nenaplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1033/2019 ze dne 26. února 2021***Témata: Kolektivní smlouva; mzda za práci přesčas***

Interpretace, podle které ujednání kolektivní smlouvy, aniž současně došlo k dohodě o mzdových podmínkách dotčených zaměstnanců, mění stávající mzdové podmínky tak, že sjednaná, stanovená nebo určená mzda je nadále mzdou sjednanou s přihlédnutím k práci přesčas, popř. zaměstnavateli umožňuje těmto zaměstnancům jednostranně stanovit nebo určit mzdu s přihlédnutím k práci přesčas, není správná, neboť nutně vede k závěru, že takové ujednání kolektivní smlouvy nepřipustně zkracuje práva zaměstnanců a nelze k němu přihlížet.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 163/2021 ze dne 11. března 2021***Téma: Rozhodnutí o organizační změně***

Právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2410/2020 ze dne 16. března 2021***Témata: Diskriminace; zrušení ve zkušební době***

Bylo-li zároveň zjištěno, že jediným důvodem nezpůsobilosti žalobkyně k výkonu uvedené práce bylo její těhotenství, neboť náplní práce lesní dělnice je těžká manuální práce, zejména práce s chemikáliemi, které by mohly ohrozit plod, nelze dospět k jinému závěru, než že skutečným důvodem (příčinou) zrušení pracovního poměru se žalobkyní ve zkušební době ze strany žalovaného bylo její těhotenství a že tím došlo k její nepřipustné diskriminaci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2982/2020 ze dne 16. března 2021***Témata: Náhrada mzdy; převedení na jinou práci***

V odůvodnění svého rozhodnutí učinil odvolací soud úvahu o tom, že žalované nic nebránilo přidělovat žalobci práci obnášející pracovní činnost strojního zámečníka, která by nebyla prací v hluku a alespoň zčásti spadala do sjednaného druhu práce a kterou by byl žalobce nepochybně schopen a ochoten vykonávat. Tato úvaha však nemá oporu ve zjištěném skutkovém stavu (*pokud by takto skutkový stav zjištěn byl, vznikl by zaměstnanci nárok na poskytnutí náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru podle § 69 odst. 1 ZP – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 359/2021 ze dne 16. března 2021***Témata: Pracovní úraz; pracovní cesta***

Odvolací soud vycházel ze zjištěného skutkového stavu, že k dopravní nehodě došlo na trase z Přeborova, kde žalobce vyložil kontejner na místo používané žalovaným k uskladnění strojů, do sídla žalovaného v Dmýšticích. Žalobce tedy podle skutkových závěrů odvolacího soudu v době nehody již nebyl na cestě z polední přestávky (*a nejde tedy o cestu zaměstnance do místa stravování a zpět z hlediska posouzení pracovního úrazu – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2114/2019 ze dne 19. března 2021***Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru; jednatelské oprávnění***

Odvolací soud správně uzavřel, že „nelze dojít k závěru, že by externí mzdová účetní zastupovala žalovaného při uzavírání či ukončování pracovních poměrů“. Náležitě však nevzal v úvahu možnost dodatečného schválení okamžitého zrušení pracovního poměru žalovaným. Kdyby totiž žalovaný okamžité zrušení pracovního poměru bez zbytečného odkladu poté, kdy se o něm dozvěděl, dodatečně schválil, byl by tímto jednáním od počátku vázán.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2704/2020 ze dne 23. března 2021***Témata: Pravděpodobný výdělek; dokazování***

Zjišťovaly-li soudy výši pravděpodobného výdělku, který by v době od 28. ledna 1999 do 30. června 2005 náležel I. K. v pracovním poměru u společnosti S. – P., spol. s r. o., pomocí znaleckého posudku, pak neuvážily, že je vyloučeno nařídít důkaz znaleckým posudkem tam, kde jde o právní posouzení skutkového stavu věci, a že právní posouzení vyjadřující podřazení skutkového děje pod určitý právní předpis náleží výhradně soudu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 422/2021 ze dne 23. března 2021***Témata: Moderace náhrady mzdy; neplatné rozvázání pracovního poměru***

Pro posouzení, zda jsou v případě zaměstnance splněny podmínky pro snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy (podle § 61 odst. 2 „starého“ ZP č. 65/1965 Sb.), není významné, zda zaměstnanec vyvíjel aktivitu k tomu, aby si zajistil jiné zaměstnání, ani zda byl evidován u úřadu práce, neboť k němu (*snížení nebo nepřiznání – pozn. autorů*) by soud mohl přistoupit jen tehdy, bylo-li by možné dovodit, že zaměstnanec měl konkrétní možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných, nebo dokonce výhodnějších.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 433/2021 ze dne 23. března 2021***Témata: Výpověď pro nadbytečnost; rušení odboru***

Rada Městské části Praha 15 rozhodla o zrušení odboru výstavby úřadu městské části Praha 15, jehož vedoucí byla žalobkyně, a o zřízení nového odboru, na který přešla agenda zrušeného odboru, na nějž byla dále převedena část agendy odboru územního rozhodování a u něhož navíc vznikla nová agenda, a že smyslem přijetí této organizační změny bylo zřídit odbor, který by strategicky řešil územní plánování. Dospěl-li soud k závěru, že následkem uvedené organizační změny byl zánik pracovního místa žalobkyně, je tento jeho závěr plně v souladu s judikaturou dovolacího soudu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 448/2021 ze dne 31. března 2021***Téma: Nevypáčená mzda***

Za situace, kdy předmětem sporu byla sjednaná a žalobci nevypáčená mzda, nezávisí rozhodnutí odvolacího soudu na otázce platnosti ústního ujednání o cestovních náhradách, neboť ani případná neplatnost tohoto ujednání nic nemění na povinnosti žalované zaplatit žalobci mzdu za vykonanou práci (nehledě k tomu, že pro sjednání paušální částky cestovní náhrady zákon nevyžaduje písemnou formu).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3051/2020 ze dne 6. dubna 2021***Témata: Nemoc z povolání; promlčení***

Určení, kdy se oprávněný o okolnostech rozhodných pro počátek běhu promlčecí lhůty objektivně dozvědět měl a mohl, závisí na okolnostech případu, přičemž je u něj předpokládáno vynaložení obvyklé míry pozornosti, pečlivosti i opatrnosti. Znalost poškozeného o osobě škůdce se váže k okamžiku, kdy obdržel informaci, na jejímž základě si může učinit úsudek, která konkrétní osoba je za škodu odpovědná.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3829/2020 ze dne 6. dubna 2021***Témata: Pozbytí zdravotní způsobilosti; výpověď***

Nelze jen z toho, že lékařský posudek náležitě nerozlišuje, zda důvod výpovědi spočívá v neschopnosti zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo v jeho neschopnosti konat práci pro tzv. obecné onemocnění, dovozovat, že výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci podle § 52 písm. e) zák. práce je neplatná (*jde o výpověď danou 4. června 2015, kdy v mezidobí došlo ke změně příslušné právní úpravy zákona č. 373/2011 Sb. – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 706/2021 ze dne 21. dubna 2021***Téma: Rozhodnutí o organizační změně***

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato vždy jen písemně, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 52/2021 ze dne 11. května 2021***Téma: Evidence uchazečů; povinnosti uchazeče o zaměstnání***

Odrážem formalismu je tvrzení stěžovatele (*správního orgánu – pozn. autorů*), že se jednání žalobkyně vyznačovalo vysokou mírou intenzity porušení povinnosti, neboť se na úřad práce dostavila až o 3 dny později. Pakliže totiž žalobkyně po celou dobu uváděla, že si poznamenala chybné datum, pak je zcela logické, že se na schůzku (*k níž byla vyzvána úřadem práce za účelem plnění povinností uchazeče o zaměstnání – pozn. autorů*) dostavila až 3 dny po plánovaném termínu, tj. v den, který měla uvedený v diáři.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 144/2020 ze dne 19. května 2021***Téma: Nepravý souběh; závislá práce***

Rozhodnutí žalovaného nezohledňuje konkrétní okolnosti věci, zejména se důsledně nezabývá povahou předmětného vztahu a bez náležitého odůvodnění a opory uzavírá, že se žalobkyně dopustila zneužití práva. V dalším řízení bude na stěžovateli, aby si na základě skutkových zjištění učinil představu o skutečném obsahu pracovního vztahu založeného předemtnou smlouvou, a teprve následně posoudil, zda jsou podstatné znaky pracovní smlouvy naplněny.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 62/2021 ze dne 27. května 2021**Témata: Evidence uchazečů; povinnosti uchazeče o zaměstnání**

Nejvyšší správní soud nesouhlasí, že pokud žalobce (*vyřazený uchazeč o zaměstnání – pozn. autorů*) nesplnil podmínky stanovené v individuálním akčním plánu, nezbyvalo úřadu práce, než jej vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Právní úprava sice výslovně neskýtá prostor pro správní uvážení, avšak pracuje s neurčitými právními pojmy, které umožňují zohlednit individuální okolnosti posuzovaného případu (*tj. zohlednit vážné důvody, pro které uchazeč o zaměstnání nesplnil povinnosti mu uložené zákonem o zaměstnanosti – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 55/2020 ze dne 28. května 2021**Témata: Forma pracovní smlouvy; žádost o příspěvek**

Stěžovateli tedy v posouzení důvodnosti žádosti o příspěvek nebránila (*podle § 78 zákona o zaměstnanosti – pozn. autorů*) skutečnost, že dodatek k pracovní smlouvě byl za zaměstnavatele podepsán osobou neoprávněnou, resp. nebylo doloženo, že by J. S. jako statutární zástupkyně zaměstnavatele (žalobce) pověřila Bc. H., aby s ní jako se zaměstnankyní dohodu uzavřel. Krajský soud správně poukázal na to, že i kdyby byla pracovní smlouva uzavřena pouze ústně, nebyla by neplatná, pokud již došlo k plnění.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 370/2019 ze dne 15. června 2021**Témata: Náhrada mzdy za svátek; formy mzdy**

V pochybnostech o tom, zda by zaměstnanec v čase, o nějž byl svátkem ukrácen, dokázal odměnu získat, je nutno se přiklonit k výkladu, že mzda (odměna) takovému zaměstnanci ušla. Přišel-li zaměstnanec v důsledku svátku o čas, v němž jinak mohl v rámci své směny učinit úkony ohodnocené provizní odměnou (*za uzavřené pojistné smlouvy – pozn. autorů*), je nutno mít za to, že mu „ušla mzda“ ve smyslu § 115 odst. 3 zákoníku práce (*a je tedy potřeba mu poskytnout náhradu mzdy za ušlou mzdu, protože nepracoval ve svátek – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 345/2020 ze dne 16. června 2021**Témata: Pojištění agentury práce; odejmutí licence**

Nevykonává-li agentura práce dosud žádnou zprostředkovatelskou činnost či nemá-li zatím žádné zaměstnance k přidělení uživateli, tak žádné mzdové nároky ohroženy ani být nemohou. Stěžovatel tak bez bližšího důvodu lpí na povinnosti mít sjednáno pojištění nejpozději ke dni právní moci rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, aniž by refletoval skutečný smysl předmětného pojištění (*v čemž spatřoval důvod pro odejmutí licence agentury práce podle § 63 zákona o zaměstnanosti – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 205/2019 ze dne 17. června 2021**Témata: Výběrové řízení; diskriminace**

V části, v níž se stěžovatel domáhal určení, že průběhem výběrového řízení a vyrozuměním o ukončení výběrového řízení s tím, že na služební místo byl jmenován jiný uchazeč, došlo k nezákonnému zásahu do jeho práv z důvodu, že byl vystaven diskriminaci, se stěžovatel domáhal rozhodnutí ve sporu, o kterém má jednat a rozhodnout soud v občanském soudním řízení (*a měl být v tomto smyslu i soudem poučen – pozn. autorů*).

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 340/21 ze dne 23. března 2021**Témata: Výpověď z pracovního poměru; organizační změna**

Ústavní soud dospěl k závěru, že městský soud shromáždil skutková zjištění i k práci agenturní zaměstnankyně, která navazovala na organizační změnu u vedlejší účastnice. Zjistil, že agenturní zaměstnankyně při svém přidělení agenturou práce k vedlejší účastnici pracovala jako

projektová specialistka jen na jednom konkrétním projektu a pouze po omezenou dobu. Omezený věcný rozsah a omezený časový rozsah agenturního zaměstnávání dával podklad pro závěr, že organizační změna vedla v konečném důsledku ke snížení počtu zaměstnanců.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 583/21 ze dne 30. března 2021

Témata: Inspekce práce; BOZP

Pravidla BOZP musí být v konkrétním provozu nastavena tak, aby zaměstnancům, kteří v areálu elektrárny pracují, byla poskytnuta dostatečná ochrana. To je jediné hledisko, kterému musí být podřízen výklad všech relevantních pojmů, včetně pojmu „pracoviště“, i všech povinností, včetně povinnosti stěžovatelky mít zpracované bezpečnostní předpisy a komunikovat se všemi subjekty, které v areálu její elektrárny vykonávají činnost, případná bezpečnostní rizika.

Usnesení sp. zn. II. ÚS 687/21 ze dne 4. května 2021

Témata: Ukončení pracovního poměru; čl. 26 Listiny

Ustanovení čl. 26 Listiny Ústavní soud až na naprosté výjimky nevykládá tak, že by zakotvovala garance proti ukončení konkrétního pracovního poměru. Výjimky lze v judikatuře nalézt ve vztahu ke zcela svévolnému ukončení pracovního poměru či v případě, že ukončení pracovního poměru bylo „sankcí“ za realizaci jiného základního práva. Projednávaná věc je však zcela jiného druhu, neboť se jednalo o odůvodněné ukončení pracovního poměru, jež bylo reakcí na prokázané porušení povinností. Hodnocení takového postupu již předmětem ústavního přezkumu není.

Nález sp. zn. II. ÚS 1889/19 ze dne 21. května 2021

Témata: Konkurenční doložka; důvody odstoupení

Ústavní soud důrazně odmítá názor Nejvyššího soudu, že kategorický, plošný zákaz smluvních ujednání, jež by opravňovala zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“), je nezbytný, protože jinak by zaměstnavatel mohl tímto způsobem odstoupit od konkurenční doložky klidně i v poslední den trvání pracovního poměru zaměstnance, zasáhnout do jeho legitimních očekávání a výrazně jej tím poškodit.

...SODNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-511/19 ze dne 15. dubna 2021

Témata: Starobní důchod; veřejný sektor

Článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které jsou pracovníci ve veřejném sektoru, kteří v určité době splňují podmínky pro vznik nároku na plný starobní důchod, zařazeni do režimu personální rezervy až do skončení jejich pracovní smlouvy, což vede ke snížení jejich odměny, ztrátě jejich případného kariérního postupu, jakož i ke snížení, či dokonce odepření odstupného při propuštění, na které by tito zaměstnanci měli nárok při ukončení pracovního poměru.

Rozsudek C-130/20 ze dne 12. května 2021

Témata: Sociální zabezpečení; předčasný starobní důchod

Směrnice Rady 79/7/EHS se nepoužije na vnitrostátní právní úpravu, která stanoví ve prospěch žen, které měly alespoň dvě vlastní či osvojené děti, příspěvek k důchodu z důvodu mateřství v případě odchodu do starobního důchodu v zákonném věku nebo odchodu do předčasného starobního důchodu z určitých důvodů stanovených zákonem, ale nikoliv v případě dobrovolného odchodu dotyčné osoby do předčasného starobního důchodu.

Rozsudek C-879/19 ze dne 20. května 2021**Téma: Koordinace sociálního zabezpečení**

Článek 14 odst. 2 nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 se nepoužije na osobu, která v rámci jediné pracovní smlouvy uzavřené s jediným zaměstnavatelem, jež počítá s výkonem výdělečné činnosti v několika členských státech, pracuje několik po sobě jdoucích měsíců pouze na území těchto jednotlivých členských států, jestliže doba, po kterou tato osoba nepřetržitě pracovala v každém z těchto členských států, překračuje 12 měsíců.

Rozsudek C-624/19 ze dne 3. června 2021**Téma: Zásady odměňování mužů a žen**

Článek 157 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že má přímý účinek ve sporech mezi jednotlivci, v nichž je uplatňováno nedodržení zásady stejné odměny mužů a žen za „rovnocennou práci“, jak je stanovena v tomto článku.

Rozsudek C-726/19 ze dne 3. června 2021**Témata: Doba určitá; přijímací řízení**

Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou brání vnitrostátní právní úpravě, která jednak umožňuje do doby dokončení příslušných přijímacích řízení k obsazení volných pracovních míst zaměstnanců ve veřejném sektoru s konečnou platností, aby byly obnovovány smlouvy na dobu určitou, aniž stanoví přesnou lhůtu pro dokončení těchto řízení.

Rozsudek C-784/19 ze dne 3. června 2021**Témata: Agentura práce; koordinace sociálního zabezpečení**

Článek 14 odst. 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 musí být vykládán v tom smyslu, že aby bylo možné mít za to, že agentura práce usazená v členském státě v něm „běžně vykonává své činnosti“, musí podstatnou část svých činností spočívajících v přidělování zaměstnanců agentury práce vykonávat ve prospěch uživatelů, kteří jsou usazeni a vykonávají činnost na území uvedeného členského státu.

Rozsudek C-914/19 ze dne 3. června 2021**Témata: Výběrové řízení; věkové omezení**

Článek 21 Listiny základních práv EU a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví věkovou hranici 50 let pro účast na výběrovém řízení k povolání notáře, pokud se tato právní úprava nejeví jako právní úprava sledující cíle, kterými je zaručení stability výkonu tohoto povolání po značnou dobu před odchodem do důchodu, ochrana řádného výkonu notářských pravomocí a usnadnění generační obnovy.

Rubrika slouží k uvedení přehledu nejnovějších pracovníprávních 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.

VÍTE, ŽE...

.....V RÁMCI ROČNÍHO PŘEDPLATNÉHO MŮŽETE VYUŽÍT SLUŽBU BEZPLATNÉHO ZODPOVĚZENÍ AŽ 3 ODBORNÝCH DOTAZŮ ROČNĚ?

Pošlete-li dotaz do redakce e-mailem, zašleme vám odpověď rovněž přímo na váš e-mail, nemusíte čekat na případné zveřejnění v časopise.