



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 2110/2019 ze dne 31. března 2021

Témata: Výpověď; odborový funkcionář

Odvolací soud správně zohlednil, že k učinění výpovědi z pracovního poměru (*dané odborovému funkcionáři – pozn. autorů*) došlo v době zesílené aktivity odborové organizace na podzim roku 2014, kdy vrcholila jednání odborové organizace a žalované ohledně zachování pracovních míst. Není-li možno dospět k závěru, že na žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala, nebyla žalovaná oprávněna vybrat žalobce jako nadbytečného z více zaměstnanců ve smyslu § 52 písm. c) zák. práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 90/2021 ze dne 8. dubna 2021

Témata: Dočasná pracovní neschopnost; okamžité zrušení

Pakliže se žalobce podle pokynu zaměstnavatele dostavil do místa výkonu práce a měl být připraven provést rozvážku masa, avšak s výkonem práce nezapočal a neuposlechl příkaz zaměstnavatele k provedení konkrétní jízdy z důvodu „nespokojenosti s přidělenou rozvozovou trasou“, přičemž v provedení jízdy mu nebránily zdravotní důvody, z pracoviště odešel a teprve poté navštívil ošetřujícího lékaře, který mu vystavil doklad o pracovní neschopnosti, je závěr soudu (*o tom, že byl důvod pro dání okamžitého zrušení pracovního poměru – pozn. autorů*) správný.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 504/2021 ze dne 8. dubna 2021

Témata: Diskriminace; zrušení ve zkušební době

Žalobce v žalobě skutkové okolnosti vylíčil tak, že žalovaná měla v „časové a především věcné“ souvislosti s tím, že se dozvěděla o skutečnosti, že žalobce pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce, zrušit pracovní poměr ve zkušební době a že jediným „skutečným“ důvodem zrušení pracovního poměru byl jeho zdravotní stav. Následně z uvedeného dovazuje nárok na „odstupné“ a požaduje finanční částku. Taková tvrzení je možno posoudit i jako nárok z titulu přiměřeného zadostiučinění z důvodu porušení zákazu diskriminace.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 609/2021 ze dne 22. dubna 2021

Téma: Rozvázání pracovního poměru

Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru, popř. to, že pozdější neplatný právní úkon o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit pokračování v pracovním poměru.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2124/2020 ze dne 27. dubna 2021***Téma: Ušlý zisk zaměstnance; neplatná výpověď***

Ve smlouvě s CRO žalovaná souhlasila s provedením klinické studie v čele s žalobcem a žalovaná mu udělila výslovný souhlas s prováděním studie, přičemž věděla, že žalobce bude studií provádět za odměnu stanovenou v samostatné smlouvě. Od tohoto okamžiku bylo pro žalovanou předvídatelné, že porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu se žalobcem bude mít pro žalobce důsledky spočívající v nemožnosti vykonání činnosti, k níž se zavázal ve vlastní smlouvě s CRO, a ve vzniku ušlého zisku.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2212/2020 ze dne 27. dubna 2021***Téma: Okamžité zrušení pracovního poměru; pracovní povinnosti***

Jednotlícím kritériem (*případů, kdy jde o porušení povinností nezpůsobovat zaměstnavateli škodu – pozn. autorů*) je skutečnost, že zaměstnanec, zneužívaje své pozice, funkce, postavení, oprávnění či možnosti, vyplývajících z druhu vykonávané práce, upřednostňuje a sleduje své vlastní zájmy a cíle na úkor zaměstnavatele a jedná vždy v přímém či nepřímém úmyslu a jeho jednání nemá zpravidla přímou vazbu na výkon práce pro zaměstnavatele.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2736/2020 ze dne 28. dubna 2021***Téma: Náhrada škody; konkurence odpovědných subjektů***

Případná odpovědnost obce za škodu vzniklou žalobci jako členovi jednotky sboru dobrovolných hasičů obce úrazem, který utrpěl při činnosti v tomto sboru, podle § 393 odst. 1 zák. práce nevylučuje povinnost jiného subjektu nahradit (odčinit) mu újmu z téže škodné události podle ustanovení občanského zákoníku. V takovém případě mohou být nároky na náhradu (odčinění) škody (újmy) úspěšně uplatněny poškozeným vůči tomu odpovědnému (povinnému) subjektu, který si poškozený vybere.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3396/2020 ze dne 28. dubna 2021***Téma: Průměrný výdělek; změna druhu práce***

Bylo povinností žalobce konat práci v rámci nově sjednaného druhu práce a důvod rozvázání pracovního poměru spočívající v nezpůsobilosti žalobce konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání se vztahoval (musel se vztahovat) k tomuto novému druhu práce. V takovém případě není důvod vycházet při stanovení průměrného (pravděpodobného) výdělku pro účely odstupného z období před změnou obsahu pracovního poměru dohodou účastníků.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3475/2020 ze dne 28. dubna 2021***Téma: Odborová organizace; výpověď odborovému funkcionáři***

Souhlas odborové organizace k rozvázání pracovního poměru (nebo jeho fikce) je tzv. faktickým úkonem představujícím hmotněprávní předpoklad platnosti tohoto rozvázání pracovního poměru; v ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce není obsažena ani prekluzivní lhůta ani promlčecí lhůta, ale doba (vymezení času), po kterou trvají účinky uděleného souhlasu odborové organizace nebo jeho fikce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 535/2021 ze dne 28. dubna 2021***Téma: Převezení na jinou práci; projednání***

Platí-li, že zaměstnanec nemůže být postižen za to, že se domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, nemůže být postižen ani za to, že se rozhodl svá práva nevykonávat. Neuposlechne-li zaměstnanec, který pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, výzvu, jíž ho zaměstnavatel vyzývá k dostavení se na pracoviště za účelem projednání jeho převezení na jinou práci, nemůže se dopustit porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 863/2021 ze dne 28. dubna 2021***Téma: Odborová organizace; působení odborů***

Zaměstnavatel může plnit povinnosti vůči odborové organizaci stanovené mu zákonem jen tehdy, má-li vědomost o tom, že u něj odborová organizace působí. Smyslem a účelem právní úpravy není, aby zaměstnavatel po tom, zda u něj odborová organizace působí, pátral a skutečnosti o jejím působení investigativně zjišťoval. Naopak, jak v zájmu zaměstnavatele, tak i v zájmu odborové organizace je, aby bylo postaveno najisto, odkdy odborová organizace u zaměstnavatele působí. Odborová organizace je proto povinna tyto informace zaměstnavateli oznámit.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2459/2019 ze dne 29. dubna 2021***Téma: Faktický pracovní poměr***

Podstatou existence tzv. faktického pracovního poměru je, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele práci, ačkoliv fyzická osoba a zaměstnavatel uvedené povinnosti nemají, neboť mezi nimi nevznikl platný pracovněprávní vztah, a že tzv. faktický pracovní poměr ukončením výkonu práce pro zaměstnavatele zaniká.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2738/2019 ze dne 29. dubna 2021***Téma: Další odstupné; úředník samosprávného celku***

Lze proto uzavřít, že v období od vzniku pracovního poměru účastníků (26. ledna 2005) do 18. června 2006, kdy pro žalovaného vykonávala výhradně práce pomocné a servisní, žalobkyně nebyla úředníkem ve smyslu § 2 odst. 4 zákona o úřednících. Ke dni skončení pracovního poměru (31. ledna 2016) nemohla být splněna podmínka stanovená § 13 odst. 2 zákona o úřednících pro vznik nároku žalobkyně na vyplacení dalšího odstupného ve výši 2násobku průměrného výdělku spočívající v tom, že dovršila 10 let pracovního poměru úředníka.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3338/2020 ze dne 6. května 2021***Téma: Neplatné rozvázání pracovního poměru; moderace náhrady mzdy***

K přiměřenému snížení náhrady mzdy je možné přistoupit i tehdy, nevyužije-li zaměstnanec nabídky jiné práce za podmínek v zásadě rovnocenných, nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci, dané mu ještě před uplynutím doby 6 měsíců z celkové doby, za niž by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, má-li zaměstnanec možnost na základě této nabídky nastoupit do práce u jiného zaměstnavatele až v době po uplynutí těchto 6 měsíců.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3382/2020 ze dne 19. května 2021***Téma: Kvalifikační dohoda; okamžik uzavření smlouvy***

Žalobkyně připravila text „dohody o zvýšení kvalifikace“, který obsahoval i ujednání, že „platnost a účinnost této smlouvy nastává ke dni podpisu smlouvy oběma stranami“, a který předložila (bez svého podpisu) žalovanému. Jestliže žalovaný tento text bez dalšího podepsal a doručil žalobkyni, která jej následně také podepsala, pak se žalovaný a žalobkyně dohodli na tom, že návrh na uzavření kvalifikační dohody je účinně přijat druhou smluvní stranou k okamžiku, kdy oblát (žalobkyně) návrh dohody podepíše.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3420/2020 ze dne 21. května 2021***Téma: Lhůta pro dání výpovědi; trestní řízení***

Poté, co se žalovaná dne 4. ledna 2017 dozvěděla o vytýkaném jednání žalobkyně, postoupila dne 5. ledna 2017 „šetření předmětného chování žalobkyně“ GIBS, která dne 6. února 2017 zahájila úkony trestního řízení (a dne 5. dubna 2017 žalobkyni doručila usnesení o zahájení trestního stíhání). Závěr odvolacího soudu o tom, že výpověď z pracovního poměru ze dne 27. dubna 2017 (doručená žalobkyni dne 28. dubna 2017) byla – ve vztahu k vytýkanému jednání žalobkyně vůči zaměstnankyním J. a J. – „podána“ ve lhůtě podle § 58 zák. práce, je proto správný.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2867/2019 ze dne 27. května 2021***Téma: Pracovní náplň; zařízení do platové třídy***

Žalobce zajišťoval podklady před vypracováním výzvy k podávání námitek, připravoval koncept výzvy, shromažďoval obdržené nabídky, byl kontaktní osobou, s níž zájemci mohli řešit „jednotlivosti“, byl přítomen u předání a převzetí děl, která byla předmětem zakázek (opravy chodníků, schodů), a „v terénu“ kontroloval průběh prací. Takto vykonávané dílčí činnosti postrádají prvek „komplexnosti“, který je vlastní pracím zařazeným do 10. platové třídy, při jehož absenci nemohl žalovaný žalobce zařadit do 10. platové třídy.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 897/2021 ze dne 27. května 2021***Téma: Výpověď pro nadbytečnost; osobní spory***

Je možné, že spory mezi účastníky mohou být motivem či pohnutkou k přijetí organizačního opatření, jímž je zrušeno pracovní místo zaměstnance, nicméně tato skutečnost sama o sobě nemusí znamenat, že jejím jediným smyslem je jej poškodit. Opačný názor by znamenal, že nastanou-li v právnické osobě spory či neshody mezi osobami podílejícími se na různých stupních na řízení společnosti, je v tomto případě vyloučeno přijmout organizační a personální opatření, které by reagovalo na vzniklou situaci a umožnilo další bezporuchovou činnost.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 314/2021 ze dne 28. května 2021***Téma: Doručování písemností; poštovní služby***

Výzva (k vyzvednutí zásilky obsahující odvolání z vedoucího pracovního místa – pozn. autorů) obsahuje údaj, který neodpovídá poslednímu dni zákonné lhůty „10 pracovních dnů“, neboť 10. pracovní den od uložení zásilky u provozovatele poštovních služeb připadl na pondělí 11. prosince 2017. Uvedená diskrepance však nijak neodporuje smyslu a účelu zákonné úpravy doručování, které spočívají v požadavku, aby se písemnosti uvedené v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce dostaly do reálné dispozice zaměstnance.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 833/2021 ze dne 1. června 2021***Téma: Doručování písemností; dispoziční sféra zaměstnavatele***

Nebyla-li S. P. (pracující jako administrativní pracovnice a fakturantka – pozn. autorů) zaměstnankyní určenou k přebírání těchto písemností, mohlo se oznámení žalovaného dostat do dispoziční sféry žalobce rovněž jejím prostřednictvím, ale v takovém případě by účinky doručení dopisu žalovaného nastaly až okamžikem, kdy by jej S. P. předala statutárnímu orgánu žalobce nebo jiné oprávněné osobě. Závěr, že dopis žalovaného (obsahující trvání na dalším zaměstnávání – pozn. autorů) byl žalobci doručen jeho předáním S. P. proto není správný.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1183/2021 ze dne 11. června 2021***Téma: Pracovní úraz; působnost právních předpisů***

V projednávané věci lze žalobcem uplatněný nárok na zvýšení náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti z titulu pracovního úrazu ze dne 18. února 1997, který je nepochybně nárokem pracovní právní, posoudit jen podle příslušných ustanovení zákonníku práce o odškodňování pracovních úrazů a analogické (ani subsidiární) použití § 2963 odst. 2 občanského zákoníku a z něj vycházející metodiky k určení výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je vyloučeno.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1448/2021 ze dne 28. června 2021***Téma: Přejednání práv a povinností; zhoršení podmínek***

Není tak žádných pochybností, že snížení mzdy řádově v desítkách tisíc korun (jinak řečeno, kolik prakticky zaměstnanec obdrží na mzdě) je nutno posoudit jako „podstatné zhoršení pracovních podmínek“ (v rámci přechodu práv a povinností z pracovních vztahů podle § 339a ZP – pozn. autorů), a to bez ohledu na to, zda k tomuto snížení došlo v souladu s právním předpisem, či nikoliv (a zaměstnanci tak vznikla pohledávka doplatku mzdy). Je tomu tak proto, že právo na spravedlivou mzdu patří k základním zásadám pracovních vztahů.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1431/2020 ze dne 29. června 2021***Téma: Přednosta kliniky; důvody odvolání***

Ustanovení § 111 odst. 3 zákona o zdravotních službách nevyžaduje žádný důvod pro odvolání zaměstnance z funkce přednosta kliniky. Zákon tímto způsobem umožňuje zaměstnavateli (fakultní nemocnici), aby jednostranně rozhodoval o personálních změnách ve vedoucích funkcích, jež mají v jeho organizační struktuře z hlediska plnění jeho úkolů největší význam. Toto oprávnění odráží zájem zaměstnavatele na co nejefektivnějším využití lidských zdrojů.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU**Rozsudek sp. zn. 5 Ads 175/2020 ze dne 1. července 2021*****Téma: Odejmutí licence agentury práce; informační povinnost***

Pro aplikaci § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti postačí (*důvod pro odejmutí licence agentury práce – pozn. autorů*), pokud agentura práce alespoň dvakrát řádně a včas nedodá zákonem uložené podklady o své činnosti. Na tom nemůže nic změnit ani dodatečné splnění oznamovací povinnosti agenturou práce. Použití § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti je svou povahou preventivním opatřením, nikoliv trestem za spáchaný přestupek.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 224/2020 ze dne 1. července 2021***Téma: Subjektivní promlčecí lhůta; kontrola***

Objektivní skutečností, s níž judikatura spojuje počátek běhu prekluzivní lhůty, je kontrola konaná dne 9. února 2016, při níž se inspektorát zaměřil na období od 1. ledna 2015 do 9. února 2016. Právě při kontrole se inspektorát dozvěděl, že v kontrolovaném období stěžovatelka vykonávala zprostředkování zaměstnání bez sjednaného pojištění záruky pro případ svého úpadku. K zahájení řízení došlo dne 12. října 2016. Řízení o správních deliktech bylo zahájeno řádně a v mezích jednoroční subjektivní prekluzivní lhůty.

Rozsudek sp. zn. 1 As 488/2020 ze dne 1. července 2021***Téma: Odstraňování rizik; správní trestání***

Podle § 102 odst. 3 zákoníku práce musí zaměstnavatel mimo jiné „soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje“. Tato vyhledávací povinnost však není totožná s povinností evidenční. Naopak § 102 odst. 4 (*zákoníku práce – pozn. autorů*) vztahuje povinnost dokumentace vyhledávání a vyhodnocování rizik a přijetí opatření k omezení jejich působení pouze na rizika neodstranitelná.

Rozsudek sp. zn. 9 Ads 361/2019 ze dne 15. července 2021***Téma: Vedoucí zastupitelského úřadu; důvody odvolání***

V rámci soudního přezkumu rozhodnutí služebního orgánu o odvolání (*vedoucího zastupitelského úřadu – pozn. autorů*), které se opírá o uvedené ustanovení (§ 44 písm. g) ve spojení s § 60 odst. 4 zákona o státní službě ve znění účinném do 30. června 2017 – *pozn. autorů*), se nelze domáhat přezkumu materiálních důvodů, které k odvolání vedly. Jedinou výjimkou by byl případ, kdy by stěžovatel tvrdil, že odvoláním ze služebního místa došlo k diskriminaci.

Rozsudek sp. zn. 9 Ads 113/2020 ze dne 15. července 2021***Téma: Systemizace; zákon o státní službě***

Legitimní očekávání, jímž argumentuje stěžovatel, že jeho služební místo nebude pro příští kalendářní rok zrušeno, nemohlo být stěžovateli založeno schválením systemizace v říjnu 2017, neboť účinky § 18 zákona o státní službě, které spočívají v zákazu změnit systemizaci (s některými přísně vymezenými výjimkami), nastávají až účinností systemizace, tedy dne 1. ledna 2018. Do té doby tak nemohlo stěžovateli legitimní očekávání vůbec vzniknout.

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 28/2019 ze dne 26. července 2021***Témata: Bezdlužnost; žádost o příspěvek***

Podklady k prokázání bezdlužnosti začal (stěžovatel žádající o příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti – pozn. autorů) shromažďovat až po uplynutí doby, po kterou mohl napravit případné nedostatky. Jestliže měl v úmyslu zajišťovat si doklady sám, měl tyto úkony zahájit dříve. Stěžovateli muselo být zřejmé, že nesplnil formální podmínku bezdlužnosti a výjimku s ohledem na uplynutí 15 dní od konce čtvrtletí by mohl využít pouze tehdy, pokud by o ověření bezdlužnosti požádal správní orgán I. stupně a vyčkal jeho výzvy.

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 194/2020 ze dne 3. srpna 2021***Témata: Nelegální práce; kontrola***

Žalobce následně ve správním řízení předložil pracovní smlouvy A. S. a S. K., uzavřené mezi žalobcem a jmenovanými na dobu určitou, s datem nástupu do práce dne 5. února 2015 a informace Úřadu práce ve smyslu § 87 zákona o zaměstnanosti o nástupu jmenovaných cizinců k výkonu práce dne 5. února 2015. Argumentace stěžovatele o výkonu závislé práce (pro účely zjištění případného přestupku spočívajícího v umožnění nelegální práce – pozn. autorů) ze strany cizinců od 2. února 2015 neobstojí.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU**Usnesení sp. zn. IV. ÚS 811/21 ze dne 1. června 2021*****Témata: Dohoda o odvolání; vedoucí zaměstnanec***

Rozvedení podrobností předání funkce lze zařadit mezi vnitřní akty řízení, které jsou ostatními předpisy ve smyslu § 301 písm. c) zákoníku práce. Z toho, že organizační řád při stanovení technických podrobností předání funkce vyjmenovává případy, kdy se funkce předává, bez dalšího nevyplývá, že by bylo vůlí stran sjednat možnost odvolání z funkce ředitele či vzdání se. Ústavní soud proto považuje za příléhavý závěr Nejvyššího soudu, že nebyly naplněny požadavky na kontraktační proces, jež by bylo nutno splnit ke vzniku dohody podle § 73 odst. 2 zák. práce.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 200/21 ze dne 27. července 2021***Témata: Oprávnění jednatele; jednání se zaměstnanci***

Soudy neinterpretovaly společenskou smlouvu, která zakotvovala omezení oprávnění jednatele (v daném případě manžela stěžovatelky), neboť neřešily spor mezi jednatelem a společností, nýbrž pracovněprávní spor, v němž stěžovatelka vystupovala jako zaměstnanec, nikoliv jako účastník či smluvní strana společenské smlouvy, či jako statutární orgán společnosti (stěžovatelka byla v rámci tohoto sporu rovněž i společníkem společnosti – pozn. autorů).

...SODNÍHO DVORA (EU)**Rozsudek C-550/19 ze dne 24. června 2021*****Téma: Převedení pracovníka***

Směrnice Rady 2001/23/ES nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které se při převodu zaměstnanců v rámci veřejnoprávních smluv práva a povinnosti převáděného pracovníka, které je nástupnický podnik povinen respektovat, omezují výlučně na práva a povinnosti vyplývající z poslední smlouvy, kterou tento pracovník uzavřel s původním podnikem, pokud se v důsledku použití této právní úpravy uvedený pracovník neocitne v méně příznivém postavení pouze kvůli tomuto převodu, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Rozsudek C-428/19 ze dne 8. července 2021***Témata: Minimální mzda; vyslání pracovníka***

Článek 3 odst. 7 druhý pododstavec směrnice 96/71 musí být vykládán v tom smyslu, že denní příspěvek, jehož výše je odstupňována v závislosti na době trvání vyslání pracovníka, představuje zvláštní příplatek za vyslání, který tvoří součást minimální mzdy, ledaže je vyplácen jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, jako jsou výdaje za cestovné, ubytování nebo stravu, nebo pokud odpovídá navýšení, které mění poměr mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží.

Rozsudek C-71/20 ze dne 8. července 2021***Témata: Posádka lodi; pracovní povolení***

Článek 49 SFEU ve spojení s čl. 79 odst. 5 SFEU nebrání právní úpravě prvního členského státu, která stanoví, že státní příslušníci třetích zemí, kteří jsou členy posádky plavidla plujícího pod vlajkou tohoto členského státu, které přímo nebo nepřímo vlastní společnost se sídlem ve druhém členském státě, musí mít v prvním členském státě pracovní povolení, ledaže v něm dotyčné plavidlo v průběhu jednoho roku nepřistálo více než 25krát.

Rozsudek C-166/20 ze dne 8. července 2021***Témata: Odborná kvalifikace; uznávání mezi členskými státy***

Články 45 a 49 SFEU musí být vykládány v tom smyslu, že v situaci, kdy dotčená osoba nemá doklad osvědčující její odbornou kvalifikaci farmaceuta, ale odborné dovednosti v tomto oboru nabyly jak v domovském, tak v hostitelském státě, příslušné orgány hostitelského státu musí v případě, že jim byla předložena žádost o uznání odborné kvalifikace, tyto dovednosti posoudit a porovnat je s dovednostmi požadovanými hostitelským státem. Odpovídají-li tyto dovednosti těm, které vyžadují vnitrostátní předpisy hostitelského státu, je tento stát povinen je uznat.

Rozsudek C-341/19 ze dne 15. července 2021***Témata: Diskriminace; náboženské vyznání***

Článek 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládány v tom smyslu, že interní pravidlo podniku, které zaměstnancům zakazuje nosit na pracovišti jakýkoliv viditelný symbol politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, nezakládá ve vztahu k zaměstnancům, kteří z důvodu náboženských pravidel dodržují určitá pravidla oblékání, přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení, pokud je toto pravidlo uplatňováno obecně a bez rozdílu.

Rozsudek C-742/19 ze dne 15. července 2021***Témata: Pracovní doba; voják***

Článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání tomu, aby doba strážní služby, během níž je voják povinen být přítomen v kasárnách, k nimž je přidělen, ale nevykonává tam skutečnou práci, byla odměněna odlišně od doby strážní služby, během níž vykonává skutečnou pracovní činnost.

Rozsudek C-795/19 ze dne 15. července 2021***Témata: Rovné zacházení; vězeňská služba***

Článek 2 odst. 2 písm. a), čl. 4 odst. 1 a čl. 5 směrnice Rady 2000/78/ES brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že je absolutně nemožné nadále zaměstnávat příslušníka vězeňské služby, jehož sluchová ostrost nedosahuje minimálních prahových hodnot sluchového vnímání, které stanoví tato právní úprava, aniž umožňuje ověřit, zda je tento příslušník schopen plnit své úkoly případně po přijetí přiměřených uspořádání ve smyslu čl. 5.

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.