

osobním penzijním produktu (PEPP). Tento produkt nepředstavuje nový typ zajištění na stáří, nýbrž se bude jednat o stávající finanční produkty (např. pojistný produkt, vklad nebo investiční produkt) podle typů příslušných poskytovatelů, jimiž budou např. životní pojišťovny, banky, investiční společnosti nebo obchodníci s cennými papíry (nikoliv však penzijní společnosti). Cílem nařízení o PEPP je zavedení dlouhodobých finančních produktů v režimu tohoto nařízení a spravovaných v celoevropském měřítku, jejichž účelem bude dobrovolné spoření prostředků na stáří.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 104/2022 Sb., o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů. Rozhodnou částkou pro období od 1. května 2022 do 30. dubna 2023 je částka 37 839 Kč.

Nařízení vlády č. .../2022 Sb.^{*)} kterým se mění nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.

Účinnost: 1. září 2022. Upravuje se zejména stanovení rozsahu přímé pedagogické činnosti zástupce ředitele školy nebo vedoucího učitele praktického vyučování. Nařízení vlády č. 75/2005 Sb. bude nově obsahovat 3 přílohy, a to Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti (příloha č. 1), Snížení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti zástupce ředitele školy nebo vedoucího učitele praktického vyučování (příloha č. 2) a Snížení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti zástupce ředitele školy (příloha č. 3; tato příloha se týká jiných druhů škol než příloha č. 2).

^{*)} K datu redakční uzávěrky nebyl ještě předpis vyhlášen ve Sbírce zákonů; číslo předpisu uvedeme v příštím čísle.

Poznámka: Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 136/2015 Sb., o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky, ve znění nařízení vlády č. 157/2019 Sb., a nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, o kterém byla podána informace v minulém čísle časopisu, bylo vyhlášeno pod č. 62/2022 Sb.



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

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

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1531/2021 ze dne 16. prosince 2021

Témata: Konkurenční doložka; rozsah závazku

Sjednali-li si účastníci pracovněprávních vztahů v konkurenční doložce okruh činností, jejichž výkonu se má zaměstnanec po určitou dobu po skončení zaměstnání zdržet, úžeji, než

je stanoveno v § 310 odst. 1 zákoníku práce, poruší zaměstnanec svůj závazek jen tehdy, vykonává-li výdělečnou činnost v rozsahu, v jakém se zavázal takové činnosti zdržet, a nikoliv též tehdy, vykonává-li jakoukoliv jinou výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2896/2021 ze dne 22. prosince 2021

Téma: Nabídková povinnost

Při posuzování, zda má zaměstnanec kvalifikaci potřebnou k výkonu práce, kterou je mu zaměstnavatel povinen nabídnout, je třeba přihlížet nejen ke znalostem, které zaměstnanec nabyt dosažením vzděláním, ale též k dovednostem a odborným zkušenostem, které získal výkonem dosavadní odborné praxe a které spolu s teoretickými znalostmi tvoří jeho kvalifikaci, a k míře jejich využitelnosti pro tuto práci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1410/2021 ze dne 23. prosince 2021

Témata: Odvolání; nabídka volného pracovního místa

Pakliže odvolací soud při zjištění, že žalovaná 1) disponovala „minimálně ještě jedním dalším volným místem, které by bylo pro žalobkyni vhodné, a to XY v XY“ (pro účely splnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele po odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa – pozn. autorů), dovedl, že žalovaná 1) řádně nesplnila nabídkovou povinnost (protože nenabídla „veškerá“ vhodná pracovní místa), není jeho závěr správný.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3757/2020 ze dne 4. ledna 2022

Témata: Okamžité zrušení; odpovědnost advokáta

Podle skutkového vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru mělo k účelovým aktivitám ze strany obchodních zástupců docházet s vědomím žalobce (jenž měl tyto osoby řídit, koordinovat a dohlížet na ně) za účelem získání odměny jak pro obchodní zástupce, tak pro žalobce. Absence zjištění přesné výše škody není v tomto případě významná už jen proto, že je zřejmé, že se jednalo o jednání poškozující zaměstnavatele žalobce po delší dobu (pět měsíců) a týkající se značného množství případů (466).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2602/2021 ze dne 11. ledna 2022

Téma: Výpověď; výpovědní důvod

Důvod výpovědi musí být uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které zaměstnavatele vedou k tomu, že se zaměstnancem rozvažuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním jednáním projevít, tj. který zákonný důvod výpovědi uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3362/2021 ze dne 11. ledna 2022

Téma: Organizační změna; výpověď

Pro výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce je charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2788/2021 ze dne 14. ledna 2022

Téma: Okamžité zrušení; intenzita porušení

Patří-li § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, může dovolací soud úvahu odvolacího soudu o tom, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, přezkoumat pouze v případě její zjevné nepřiměřenosti.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2665/2021 ze dne 17. ledna 2022***Témata: Náhrada výdělku; pracovní neschopnost***

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vyjadřuje skutečnost, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu (nemoci z povolání) snížena (omezena) nebo zanikla, a účelem náhrady za ztrátu na tomto výdělku je poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který není schopen pro své zdravotní postižení způsobené pracovním úrazem (nemocí z povolání) dosahovat takového výdělku, jaký měl před poškozením.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. ledna 2022***Témata: Mzda; rovné zacházení***

Jestliže bylo kritéria délky praxe užito uvnitř skupiny zaměstnanců žalované v dělnických profesích, došlo tím k uplatnění kritéria, které má vztah k jimi vykonávané práci, a k rozlišení mezi nimi při oceňování práce zaměstnavatelem. Práci zkušenějších dělníků oceňovala žalovaná v předmětném období více než práci dělníků méně zkušených. Kritérium délky praxe tedy sloužilo pouze k rozlišování mezi nimi navzájem, a nikoliv k nedůvodnému zvýhodňování vůči jiným skupinám zaměstnanců. Uplatnění tohoto kritéria tak sledovalo legitimní cíl.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1906/2021 ze dne 18. ledna 2022***Témata: Útok na majetek zaměstnavatele; okamžité zrušení***

Klade-li dovolatelka důraz na relativně nízkou výši částky (64 Kč), kterou měla získat na úkor žalovaného „podvodem při zapsání tržby na své jméno, přestože tržba byla vytvořena jiným zaměstnancem“, vytýkaným jí v okamžitém zrušení pracovního poměru, pak přehlíží, že podstatně významnější než výše částky, o kterou se chtěla neoprávněně obohatit, je v posuzovaném případě narušení nezbytné vzájemné důvěry.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2714/2021 ze dne 18. ledna 2022***Témata: Okamžité zrušení; výpověď***

Okamžité zrušení podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce výjimečným opatřením. K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3722/2021 ze dne 20. ledna 2022***Témata: Fikce doby neurčitě; překážka věci rozsouzené***

Obsah prejudiciální otázky trvání právního vztahu (pracovního poměru účastníků) byl zcela vypořádán v řízení o splnění povinnosti, na jehož základě již nemohou vzniknout další spory o splnění povinnosti vyplývající z údajného trvání pracovního poměru po 31. prosinci 2016. Pravomocný rozsudek, jímž soud zamítl žalobu na poskytnutí plnění z pracovního poměru z důvodu, že v této době již pracovní poměr netrval, neboť zanikl ke dni 31. prosince 2016, vytvořil překážku věci rozhodnuté pro žalobu na určení, že pracovní poměr i po uvedeném dni trvá.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1299/2021 ze dne 26. ledna 2022***Témata: Nepřetržitý provoz; dovolená***

S ohledem na shora uvedené (že § 219 odst. 2 věty první zákoníku práce se vztahuje i na zaměstnance pracující v nepřetržitém provozu – pozn. autorů) je třeba dospět k závěru, že „obvyklým pracovním dnem“ ve smyslu § 219 odst. 2 věty první zákoníku práce je třeba rozumět den, na který byla zaměstnanci zaměstnavatelem v předem stanoveném rozvrhu týdenní pracovní doby určena směna, a to bez ohledu na to, v jakém provozu nebo pracovním režimu zaměstnanec pracuje a zda jde o zaměstnance s rovnoměrným nebo nerovnoměrným rozvržením pracovní doby.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3156/2021 ze dne 26. ledna 2022***Téma: Organizační změna; vady řízení***

Odvolací soud učinil skutkový závěr, že žalobce nebyl s rozhodnutím o organizační změně seznámen, aniž by zopakoval důkaz výsledkem svědka a také důkaz výsledkem žalobce, který jako účastník řízení u jednání soudu 1. stupně vypověděl, že „26. listopadu 2015 si mě pozval personální ředitel, sdělil mi, že mu je to líto, ale pan generální ředitel rozhodl, že toto místo končí. Tedy myšleno místo technika péče o hmotný majetek.“ Odvolací soud tím postupoval v rozporu s § 213 odst. 2 věty za středníkem a odst. 3 o. s. ř., a řízení před odvolacím soudem tak zatížil vadou.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2397/2020 ze dne 28. ledna 2022***Téma: Pracovní smlouva; důkazní břemeno***

Za situace, kdy pravost pracovní smlouvy ze dne 3. ledna 2007 byla žalovanou zpochybněna (ve verzi předložené žalobcem, na jejímž základě se domáhal poskytnutí odchodného – pozn. autorů), nelze dovozovat, že prokazuje shodnou vůli sjednat právo žalobce na odchodné, ledaže by žalobce pravost pracovní smlouvy prokázal. Teprve v případě, kdyby žalobce toto důkazní břemeno unesl, by bylo namíste zabývat se pravdivostí sporného ujednání pracovní smlouvy o odchodném. Důkazní břemeno by zde zatěžovalo žalovanou.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 143/2021 ze dne 1. února 2022***Téma: Bezdůvodné obohacení; zákonné odvody***

Tento předpoklad (ke vzniku bezdůvodného obohacení – pozn. autorů) je v případě neprávem vyplaceného platu splněn u pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnanec a které zaměstnavatel srazí z jeho platu určeného k výplatě a odvede za zaměstnance. Uvedený předpoklad bezdůvodného obohacení zaměstnance však není splněn u pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel (v této části jde o škodní nárok – pozn. autorů).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3269/2020 ze dne 25. března 2022***Téma: Okamžité zrušení; určitost právního jednání***

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru proto musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 55 odst. 1 zákoníku práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován. U důvodu podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (pro porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem – pozn. autorů) je třeba uvést konkrétní údaje o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU**Rozsudek sp. zn. 4 Ads 349/2021 ze dne 29. března 2022*****Téma: Outsourcing; zastřené agenturní zaměstnávání***

NSS se ztotožňuje se závěrem žalovaného, že smluvní vztah mezi stěžovatelem a Avex nelze považovat za tzv. outsourcing, neboť jedním z předmětů podnikání Avex je zámečnictví, nástrojářství, obráběčství. Zhotovování zboží ze skupiny kovových palet, kontejnerů a regálů, jejich dílů a částí, včetně svařování, je tak jednou ze základních činností Avex, tudíž se nejednalo o podpůrné či vedlejší činnosti této společnosti, navíc když stejnou činnost vykonávali rovněž zaměstnanci Avex, jakož i jiných subjektů nacházejících se na pracovišti.

Rozsudek sp. zn. 8 Ads 9/2020 ze dne 30. března 2022***Téma: Závislá práce; nelegální práce***

V určitých hlediscích výkon práce mimo pracovněprávní vztah také často výhodnější skutečně je, což subjekty na obou stranách nepochybně motivuje k tomu, aby se jeho uzavření

vyhýbaly. Pro posouzení, zda určitá činnost naplnila znaky závislé práce (*pro účely posouzení, zda byl spáchán přestupek spočívající v umožnění výkonu nelegální práce – pozn. autorů*), jsou nicméně tyto otázky v zásadě bez významu.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 400/2021 ze dne 5. dubna 2022

Témata: Chráněný trh; příspěvek na podporu zaměstnání

Podle současné úpravy je uzavření dohody o uznání zaměstnavatele jedním z předpokladů, který musí být splněn, aby mohl být zaměstnavateli následně rozhodnutím přiznán nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání na chráněném trhu. Příspěvek na podporu zaměstnávání na chráněném trhu je možné přiznat nejdříve ode dne uzavření dohody o uznání zaměstnavatele (ledaže by snad byla dohoda výslovně uzavřena se zpětnými účinky).

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 220/2020 ze dne 7. dubna 2022

Témata: Finanční postih; dohoda o provedení práce

Podle ustanovení v dohodě o provedení práce s celkově 75 zaměstnanci, znějícího: „V případě potvrzení účasti na brigádě je pracovník povinen nastoupit. Pokud ze závažných důvodů nenastoupí, je povinnost omluvit se alespoň 12 hodin dopředu, jinak bude strhnuta částka 500 Kč z výplaty za způsobené náklady,“ došlo ke stržení částky 550 Kč z výplaty zaměstnankyně V. F. NSS ze mzdového listu ověřil, že tomu tak skutečně bylo. K naplnění skutkové podstaty tohoto správního deliktu (*podle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce – pozn. autorů*) tedy došlo.

Rozsudek sp. zn. 9 Ads 61/2020 ze dne 21. dubna 2022

Témata: Postup správních orgánů; podpora v nezaměstnanosti

Není úkolem soudu zabývat se otázkou, zda by v řízení o žádosti (*o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti – pozn. autorů*) byla stěžovatelka úspěšná. Postačí pouhá potencialita kladného rozhodnutí o žádosti a dopad takového rozhodnutí do jejího právního postavení. Správní orgány postupovaly chybně, pokud její žádost považovaly za zjevně bezpředmětnou (*na základě obsahu potvrzení o zaměstnání – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 59/2022 ze dne 27. dubna 2022

Témata: Moderace pokuty; zákon o zaměstnanosti

Za nejzávažnější přestupek, kterého se stěžovatelka dopustila, bylo možno podle zákona o zaměstnanosti uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč. Správní orgán uložil pokutu ve výši 3 200 000 Kč. Vyměřená sankce tak byla uložena v dolní polovině zákonného rozpětí. Nepřiměřenost nelze shledat ani s ohledem na další skutečnosti vyplývající ze správního spisu, z nějž souhrnně vyplývá, že stěžovatelka je v dobré ekonomické situaci, vytváří zisk, má finanční rezervy a celkově je schopna pokutu uhradit.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 320/2019 ze dne 28. dubna 2022

Témata: Nelegální práce; závislá práce

Stěžovatel se snažil faktický výkon závislé práce formálně skrýt pod hlavičku společnosti osob samostatně výdělečně činných. Z uvedeného důvodu nelze přisvědčit stěžovatelově argumentaci o tom, že došlo k chybnému hmotněprávnímu náhledu na společnost. S ohledem na výsledky dokazování, na základě kterého správní orgány, a posléze i krajský soud, dospěly k závěru o naplnění jednotlivých znaků závislé práce, nebylo vůbec třeba na právní vztahy mezi stěžovatelem a cizinci ustanovení o společnosti aplikovat.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. II. ÚS 2523/21 ze dne 7. února 2022

Témata: Výpověď; audionahrávka jako důkaz

Pokud obecné soudy nepřipustí jako důkaz účastníkem řízení (zaměstnancem) navrhovanou audionahrávku rozhovoru mezi jím a členem vedení zaměstnavatele, způsobilou zásadně

ovlivnit skutková zjištění, tzn. přispět k objasnění skutečného důvodu výpovědi z pracovního poměru, nedůvodně tak upřednostnit právo na ochranu osobnosti této nahrávané osoby před právem zaměstnance jako slabší strany sporu na spravedlivý proces podle čl. 36 odst. 1 Listiny.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 210/22 ze dne 8. února 2022

Téma: Cestovní náhrady

Nesouhlasil-li stěžovatel s uplatněním výdajů paušální částkou, bylo na něm, aby prokázal, že jím uplatněné náklady reálně vynaložil. To však není možné provést pomocí vyúčtování cestovních náhrad, neboť ty jsou sice částečně tvořeny doloženými výdaji za spotřebované pohonné hmoty, ale současně i paušální částkou v podobě základní náhrady za 1 km jízdy. To odpovídá samotnému účelu takto stanovené paušální náhrady, která má být kompenzací za poskytnutí soukromého vozidla ve prospěch zaměstnavatele, který o to zaměstnance požádá.

Nález sp. zn. II. ÚS 2600/20 ze dne 22. února 2022

Témata: Škodní událost; organizační změna

Soudy musejí posoudit, zda stěžovatelka zaviněně (svou nedbalostí) porušila nějakou svou pracovní povinnost propuštěním zaměstnance v situaci, kdy již došlo k organizační změně vedlejší účastnice. Připustí-li naopak, že skutečná podstata pochybení spočívala v uskutečněné organizační změně, přičemž protiprávnost dané výpovědi je přirozeným důsledkem uváděných nedostatků souvisejících s provedením této změny, pak se stěžovatelka dopustila jednoho pochybení a je nutné zajistit, aby ji v plném rozsahu chránil § 257 odst. 2 zákoníku práce.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 287/22 ze dne 22. března 2022

Téma: Náhrada škody; využití pomocníka

Výklad přijatý Nejvyšším soudem, který upřednostnil zásadu ochrany zaměstnance, je v situaci, kdy v řízení nebyl prokázán exces v jednání vedlejšího účastníka řízení, z pohledu ústavněprávního akceptovatelný. Bylo-li v řízení zjištěno, že vedlejší účastník řízení jednal při plnění pracovních povinností (*a přitom měl způsobit škodu stěžovateli jakožto zaměstnanec při plnění pracovních úkolů – pozn. autorů*) a postupoval podle pokynů zaměstnavatele (první žalované), bylo by stěžejí obhajitelné, aby nesl odpovědnost za tyto pokyny.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 448/22 ze dne 22. března 2022

Téma: Organizační struktura magistrátu; nadbytečnost zaměstnance

Do výkladu přijatého obecnými soudy by Ústavní soud mohl zasáhnout jedině tehdy, považoval-li by ho za v jakémkoliv směru neústavní. Přitom výklad zastávaný v posuzované věci Nejvyšším soudem zjevně konvenuje smyslu a účelu pravidla, rozhodl-li se zákonodárce, že to má být právě rada, kdo stanoví organizační strukturu magistrátu a počet jeho zaměstnanců. Jinak řečeno, výklad Nejvyššího soudu vliv rady na chod magistrátu v této oblasti (v její výhradní pravomoci předvídané zákonem) nijak neoslabuje, ba naopak posiluje.

...SODNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-262/20 ze dne 24. února 2022

Téma: Noční práce; veřejný sektor

Články 20 a 31 Listiny základních práv Evropské unie nebrání tomu, aby se běžná délka noční práce stanovená právními předpisy členského státu na 7 hodin v případě pracovníků v soukromém sektoru nevztahovala na pracovníky ve veřejném sektoru, včetně policistů a hasičů, pokud je takové rozdílné zacházení založeno na objektivním a důvodném kritériu, tj. pokud je v souladu s právně přípustným cílem sledovaným uvedenými právními předpisy a pokud je tato rozdílnost přiměřená tomuto cíli.

Rozsudek C-389/20 ze dne 24. února 2022***Témata: Diskriminace; sociální zabezpečení***

Článek 4 odst. 1 směrnice 79/7/EHS brání vnitrostátnímu ustanovení, které vylučuje dávky v nezaměstnanosti z dávek sociálního zabezpečení poskytovaných pracovníkům v domácnosti ze zákonného systému sociálního zabezpečení, jelikož toto ustanovení znevýhodňuje zvláště pracovníky ženského pohlaví v porovnání s pracovníky mužského pohlaví a není odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.

Rozsudek C-232/20 ze dne 17. března 2022***Témata: Agenturní zaměstnávání; pracovní smlouva***

Článek 1 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání musí být vykládán v tom smyslu, že výraz „po přechodnou dobu“ uvedený v tomto ustanovení nebrání přidělení zaměstnance, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, uživateli za účelem obsazení pracovního místa, které je trvalé a není obsazováno jako zástup.

Rozsudek C-236/20 ze dne 7. dubna 2022***Témata: Doba určitá; pracovní poměr***

Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je přílohou směrnice 1999/70/ES, brání vnitrostátní právní úpravě, podle které může být pracovní poměr na dobu určitou nejvýše třikrát po sobě obnoven, pokaždé o 4 roky, na celkovou dobu nepřesahující 16 let, a která nestanoví možnost účinně a odrazujícím způsobem sankcionovat zneužívání obnovování pracovních poměrů.

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.

LEX UKRAJINA A DALŠÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY VÁLKY NA UKRAJINĚ

Mgr. Michal Vrajík, samostatný advokát

Mgr. Lukáš Gebouský, advokátní koncipient

Válka na Ukrajině nakonec nebyla bleskovým konfliktem, který by byl ukončen v řádu dnů či desítek hodin, jak možná na začátku mnozí předpokládali. Konflikt trvá již třetí měsíc a jeho konec si v této chvíli málokdo troufá odhadnout. Přibývají naopak názory, které hovoří o tom, že by se z této války mohl stát vleklý konflikt mající charakter jakési pokračující