

PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Lukáš Gebouský, *advokátní koncipient v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka*
JUDr. Radim Marada, *advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem*

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3169/2021 ze dne 29. března 2022

Témata: *Písemná forma; platnost právního jednání*

Ustanovení § 20 odst. 1 zák. práce (ve znění účinném od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 – pozn. autorů) smluvním stranám umožňuje, aby vadu ve formě pracovněprávního úkonu, která by jinak způsobila jeho absolutní neplatnost, „dodatečně odstranily“. Toto „dodatečné odstranění“ nedostatku písemné formy znamená, že smluvní strany svoji vůli nejprve vyjádřenou jen ústně nebo konkludentně dodatečně projeví písemně, čímž bude vada zhojena a o pracovněprávním úkonu bude platit, že byl bezvadný již od počátku.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2399/2021 ze dne 5. dubna 2022

Témata: *Jmenování; příspěvková organizace*

Odvolační soud (správně) vycházel z názoru, že způsob založení pracovního poměru zástupce ředitele je „závislý na tom, zda je zástupce vedoucím organizačního útvaru organizace, neboť podle § 33 odst. 3 písm. f) zák. práce se zakládá pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucích organizačního útvaru příspěvkové organizace“. Pokud je zástupce ředitele vedoucím organizačního útvaru příspěvkové organizace, může být jeho pracovní poměr založen jmenováním, a není-li vedoucím organizačního útvaru, pak lze jeho pracovní poměr založit pracovní smlouvou.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 276/2021 ze dne 6. dubna 2022

Témata: *Organizační změna; nadbytečnost*

Zákon zaměstnavateli neukládá, aby svůj úsudek o nadbytečnosti zaměstnance v důsledku provedení rozhodnutí o organizační změně vyjádřil dalším rozhodnutím o organizační změně. V projednávané věci se úsudek žalované o tom, že se žalobkyně v důsledku přijaté organizační změny (účinné od 1. září 2018) stala nadbytečnou, projevil v podání výpovědi z pracovního poměru, aniž by bylo nadto nutné tuto úvahu jiným formálním způsobem vyjádřit. Nebylo ji tedy třeba vyjádřit ani rozhodnutím „o zrušení pracovního místa“.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 166/2022 ze dne 22. dubna 2022

Témata: *Soudní spor; pracovní poměr*

Otázka existence naléhavého právního zájmu na určení existence pracovního poměru byla navíc soudy vyřešena v souladu s rozhodovací praxí dovolacího soudu. Rozhodovací praxe Nejvyššího soudu je ustálena v závěru, že naléhavý právní zájem na určení, zda tu právní vztah nebo právo je, či není, je dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1984/2020 ze dne 26. dubna 2022

Témata: *Ztížení společenského uplatnění; pracovní úraz*

V době před úrazem, který utrpěla v produktivním věku, žalobkyně vedla aktivní život, navštěvovala kurzy tance, cestovala, chodila na pěší túry, jezdila na kole nebo se věnovala běžekému lyžování a ze všech těchto aktivit je po úrazu zcela vyřazena. I když po úrazu nedošlo ke snížení intelektu, gnostických ani komunikačních schopností žalobkyně, je nepochybné, že vzniklá omezení představují natolik mimořádné okolnosti, za nichž lze požadavek

na navýšení odškodnění ztížení společenského uplatnění na dvojnásobek základního odškodnění považovat za opodstatněný.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2555/2021 ze dne 26. dubna 2022

Témata: Okamžité zrušení; intenzita porušení povinnosti

Přestože žalovaná důvod uvedený v okamžitém zrušení nevymezila dostatečně určitě, mohou být i tyto žalovanou tvrzené skutečnosti okolnostmi významnými z hlediska posouzení intenzity ostatních porušení pracovních povinností uvedených v okamžitém zrušení. Soudy se tedy měly zabývat i skutečnostmi, které žalovaná tvrdila ve vztahu k tomuto důvodu okamžitého zrušení.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2801/2021 ze dne 27. dubna 2022

Témata: Průměrný výdělek; odstupné

Odvolací soud nastavil stav, kdy na peněžní plnění ze strany zaměstnavatele, které mělo být „mzdou“, zčásti či vůbec nemělo (nemuselo) být poskytnuto žádné plnění ze strany zaměstnance (do důsledku vzato by na zaplacení 100 000 Kč měsíčně žalobci vznikl nárok, i kdyby neodpracoval ani jednu hodinu). Takové plnění by však nebylo možno považovat za mzdu, nýbrž za „jiné peněžité plnění poskytované v souvislosti s pracovním poměrem“, které však není možno zahrnout do hrubé mzdy (platu) pro účely výpočtu průměrného výdělku.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3427/2021 ze dne 27. dubna 2022

Témata: Organizační změna; příčinná souvislost

Bylo-li zjištěno, že žalobce v pracovním poměru v Odboru XY, odd. XY, vykonával v rámci sjednaného druhu práce agendu zajištění „výkonu veřejnoprávní kontroly“, a že tato agenda měla být po organizační změně, k níž došlo na základě nového Organizačního řádu, vykonávána v nově zřízeném oddělení kontroly a přestupků, zařazeném v rámci Odboru XY, je závěr o nena- plnění důvodu výpovědi podle § 52 písm. c) zák. práce pro nedostatek příčinné souvislosti mezi rozhodnutím žalované o organizační změně a nadbytečností v souladu s konstantní judikaturou.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3575/2021 ze dne 3. května 2022

Témata: Náhrada platu; dobré mravy

V projednávané věci byla mezi žalovanou a žalobkyní uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, která byla určena neplatnou. Uplatnila-li žalobkyně za této situace právo na náhradu platu, vykonávala tím toto právo v souladu s jeho účelem a se smyslem a účelem § 69 odst. 1 zák. práce. Na tom nemůže nic změnit ani okolnost, že žalobkyně před uzavřením neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru porušila své pracovní povinnosti jednáním naplňujícím skutkovou podstatu trestného činu, za které byla pravomocně odsouzena.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 424/2021 ze dne 20. května 2022

Témata: Výpověď z pracovního poměru; subjektivní lhůta

Pokud odvolací soud uzavřel, že postavení místostarosty jakožto člena rady a obecního úřadu je určující pro posouzení „vědomosti“ obce jakožto zaměstnavatele žalobce o jednání žalobce, které bylo důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, není toto hodnocení z hlediska předpokladů významných pro počátek běhu subjektivní lhůty uvedené v § 58 odst. 1 zák. práce správné.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2964/2021 ze dne 25. května 2022

Témata: Nemoc z povolání; výpověď

Byť z § 4 písm. c) vyhlášky (č. 104/2012 Sb. – pozn. autorů) vyplývá, že (obligatorní) náležitostí lékařského posudku o uznání nemoci z povolání je i datum zjištění nemoci, kterým je den vyšetření, při kterém bylo poprvé prokázáno onemocnění uznané později za nemoc z povolání (jak tomu bylo ostatně i v této věci), není jeho uvedení pro závěr o (ne)existenci výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) zák. práce v době předcházející tomuto datu určující.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3182/2021 ze dne 25. května 2022***Témata: Odvolání zaměstnance; výpověď***

Otázku platnosti odvolání žalobkyně z vedoucího pracovního místa ředitelky bude nutno posuzovat jako otázku předběžnou v zahájeném řízení o určení neplatnosti výpovědi, která byla dána v návaznosti na její odvolání z vedoucího místa. Podle ustálených závěrů soudní praxe platí, že žaloba o určení (*neplatnosti odvolání z vedoucího pracovního místa – pozn. autorů*) není zpravidla opodstatněna také tehdy, má-li požadované určení jen povahu předběžné otázky ve vztahu k posouzení, zda tu je, či není právní vztah nebo právo.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3452/2021 ze dne 25. května 2022***Témata: Nabídková povinnost; lhůta***

Lhůtu k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance na práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci musí zaměstnavatel stanovit tak, aby odpovídala smyslu a účelu § 73a odst. 2 zák. práce. Tím je především vytvoření podmínek pro to, aby v případech, kdy zaměstnavatel má jinou práci a kdy je zaměstnanec ochoten tuto práci vykonávat, došlo k dohodě o dalším pracovním zařazení. Aby mohl být smysl a účel zákona naplněn, musí být lhůta určena v délce, která zaměstnanci poskytuje přiměřenou dobu k rozhodnutí.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3710/2020 ze dne 27. května 2022***Témata: Organizační změna; neuspokojivé pracovní výsledky***

Dosahuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivých pracovních výsledků, může (smí) s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí jen při splnění všech předpokladů uvedených v § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce a je nepřipustné, aby uvedený stav, i když jsou pracovní výsledky zaměstnance oprávněně hodnoceny zaměstnavatelem jako neuspokojivé, byl důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu § 52 písm. c) zák. práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 530/2022 ze dne 30. května 2022***Témata: Lékařský posudek; výpověď***

Pro platnost výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zák. práce je určující objektivní zjištění, že zaměstnanec nebyl ke dni doručení výpovědi schopen z příčiny dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti z důvodu obecného onemocnění výkonu práce podle pracovní smlouvy, a to bez ohledu na závěry lékařského posudku, který byl k doložení existence výpovědního důvodu zaměstnavatelem použit, anebo bez ohledu na závěry rozhodnutí, vydaného v přezkumném řízení podle § 46 nebo § 47 zákona o specifických zdravotních službách.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 745/2022 ze dne 31. května 2022***Témata: Organizační změna; výpověď***

Protože v důsledku uvedené organizační změny se stal jeden zaměstnanec v oddělení se sjednaným druhem práce konstruktér – vývojový pracovník nadbytečným a protože jako nadbytečný byl vybrán žalobce, je namístě závěr, že je příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobce a přijatou organizační změnou. Není přitom významné, že žalobce práci konstruktéra – vývojového pracovníka v uvedeném oddělení před rozhodnutím o organizační změně nevykonával (*poté, co byl v důsledku předchozí neplatné výpovědi převeden pod toto oddělení, a zaměstnavatel mu tuto práci nikdy nepřiděloval – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 31 Cdo 833/2022 ze dne 8. června 2022***Témata: Rozvázání pracovního poměru; Římská úmluva***

Při rozvázání pracovního poměru, který byl založen pracovní smlouvou, jež má vztah k právu různých zemí a v níž bylo sjednáno místo výkonu práce v České republice, nesmí být zaměstnanec v důsledku volby rozhodného práva podle čl. 3 odst. 1 Římské úmluvy zbaven ochrany, kterou poskytují kogentní ustanovení zákoníku práce o obsahových náležitostech výpovědi

z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 50 odst. 4 zák. práce) a o stanovených výpovědních důvodech (§ 50 odst. 2 a § 52 zák. práce).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1148/2022 ze dne 14. června 2022

Téma: Těhotná zaměstnankyně; diskriminace

K námitce dovolatele, že diskriminace je v posuzovaném případě vyloučena, neboť i kdyby žalovaný o těhotenství žalobkyně věděl, bylo by „namísto uvažovat o zamezení přístupu žalobkyně k zaměstnání spočívajícímu ve výkonu práce, pro kterou byla sjednána pracovní smlouva“, je třeba uvést, že těhotenství zaměstnankyně, které je jen dočasné, nemůže být v souladu se zákonem důvodem trvalého „zamezení přístupu“ zaměstnankyně k zaměstnání zrušením pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 440/2021 ze dne 28. června 2022

Téma: Převedení; služební místo

Žalobci nejpozději dne, kdy mu byl doručen přípis státního tajemníka uvádějící konkrétní adresu místa pracoviště stěžovatele, muselo být jasné, na jaké místo a pracoviště má nastoupit (*žalobce na toto pracoviště po převedení na jiné služební místo bez omluvy nenastoupil, za což bylo proti němu vedeno kárné řízení – pozn. autorů*). Nejvyšší správní soud má dále za to, že ani obecné uvedení místa služby „v Praze“ v rozhodnutí o převedení stěžovatele na jiné místo z 26. června 2019 nemohlo žalobci bránit v nástupu na služební místo po převedení.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 440/2019 ze dne 29. června 2022

Téma: Správní řízení; moderace pokuty

Nejvyššímu správnímu soudu není zřejmé, na základě jakých skutečností krajský soud dospěl k závěru o zjevné nepřiměřenosti uložené pokuty ve výši 700 000 Kč a z jakých důvodů moderoval pokutu právě na částku 200 000 Kč. V této souvislosti je pak nutno přisvědčit i další stížnostní námitce, podle níž krajský soud vůbec nevyložil, proč v daném případě nemá reálný význam uvažovat o preventivním působení uložené sankce. Ani uvedené totiž nelze bez dalšího dovozovat pouze ze skutečnosti, že na majetek žalobkyně byl prohlášen konkurs.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 130/2020 ze dne 30. června 2022

Téma: Pracovní cesta; cizinec

Není patrné, proč by nebylo možné na pracovní cestu vyslat cizince, který má v pracovním povolení stanoven jako druh práce „manipulační dělník ve výrobě“. Lze si představit situaci, v níž zaměstnavatel získá povolení pro zaměstnance s tímto druhem práce na jednom pracovišti, ačkoliv má pracovišť více a potřebuje pokrýt nedostatek pracovních kapacit na jiném pracovišti tím, že tohoto zaměstnance vyšle na pracovní cestu. Nejvyšší správní soud se neztotožnil s námitkou stěžovatele, že by zaměstnance nebylo možné vyslat na pracovní cestu k výkonu jeho práce.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 240/2020 ze dne 30. června 2022

Téma: Závislá práce; nelegální práce

Správní orgány i krajský soud závěr o zaměstnanecké povaze činností vykonávaných pracovníky (*cizinci bez příslušného povolení, což představuje podstatu zkoumaného přestupku – pozn. autorů*) postavily na zjištění, že nebyl určen konkrétní předmět díla, nebylo možné takové dílo identifikovat a pracovníci nebyli vedeni ani organizováni svým oficiálním zaměstnavatelem, nýbrž fakticky byli podřízeni zaměstnancům společnosti S.s., příp. zaměstnancům stěžovatele, kteří jim zadávali konkrétní pokyny v rámci zakázky stěžovatele.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 186/2021 ze dne 13. července 2022***Téma: Formulář Úřadu práce; mzdový nárok***

Žalobce zcela evidentně vyplnil ve formulářové žádosti (o poskytnutí mzdového nároku za zaměstnavatele, jenž se ocitl v platební neschopnosti – pozn. autorů) chybně kolonku „Období (měsíc a rok)“. Namísto uvedení rozhodného období, za které uplatňuje mzdový nárok, totiž vyplnil kalendářní měsíc, ve kterém se uplatňovaný mzdový nárok stal splatným. Toto pochybení však vzhledem k dalším údajům uvedeným v žádosti a jejich přílohách nemohlo založit žádné rozumné pochybnosti stran identifikace žalobcem uplatněného mzdového nároku.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 262/2020 ze dne 20. července 2022***Téma: Mzdový nárok při platební neschopnosti; souběh funkcí***

Není možné automaticky na základě souběhu funkcí (*žadatel byl v rozhodném období předsedou představenstva zaměstnavatele – pozn. autorů*) vyloučit stěžovatele z působnosti zákona č. 118/2000 Sb., jak to udělaly oba správní orgány i městský soud. Naopak pokud chce správní orgán (či následně správní soud) žadateli odepřít úhradu mzdových nároků, je potřeba se blíže zabývat okolnostmi dané věci a následně rozhodnout „v mantinelech“ výjimek stanovených směrnicí (2008/94/ES – pozn. autorů) a českým zákonem.

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 73/2021 ze dne 25. července 2022***Téma: Příspěvek; osoby se zdravotním postižením***

Ustanovení § 78a odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti nevyklučuje možnost úhrady nedoplatku (*tak, aby zaměstnavatel mohl požádat o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce – pozn. autorů*) již před vyrozuměním ze strany Úřadu práce, ani nevyžaduje, aby se tak stalo samostatným úkonem směřujícím k úhradě pouze tohoto konkrétního nedoplatku. Je plně v souladu se zákonem, pokud žadatel své pochybení napraví ze své vlastní iniciativy, i když k této nápravě dojde pouhým přeplatkem na jiných platbách.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 254/2020 ze dne 27. července 2022***Téma: Evidence odběratelů; povinnost zaměstnávat zdravotně postižené osoby***

Protože evidence (*poskytnutého plnění za účelem splnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti – pozn. autorů*) je od října 2017 veřejně dostupná, umožňují to odběratelům, aby průběžně kontrolovali, zda jejich dodavatel plní své povinnosti, a aby tomu své vztahy s dodavatelem přizpůsobili. Odběratelé by si měli ve smlouvě výslovně vymínit, že dodavatel bude nejen řádně dodávat zboží či služby, ale že bude poskytnutá plnění i řádně evidovat a že nepřekročí zákonný limit.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 87/2020 ze dne 16. srpna 2022***Téma: Nelegální práce; přestupkové řízení***

Ve skutečnosti mezi stěžovatelkou a družstvem ROZMARÝN neexistoval vztah založený smlouvou o dílo, na základě něhož zaměstnanci družstva ROZMARÝN vykonávají závislou práci pro družstvo. Zjištěné osoby prováděly balicí práce pro stěžovatelku a s ohledem na uvedené to byla právě stěžovatelka, která se dopustila správního deliktu podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 60/2021 ze dne 17. srpna 2022***Téma: Střet zájmů; pracovní smlouva***

Za žalobkyni uzavřel pracovní smlouvu s V. H. prokurista J. H. Jeho pozice je s ohledem na jiný standard péče při jednání za společnost rozdílná oproti pozici obecného zmocněnce. Bylo záhodno, aby se správní orgány zabývaly i touto odlišností. Teprve v případě, že by stěžovatel dospěl k tomu, že ani prokuristu nelze při uzavírání pracovní smlouvy s jednatelem společnosti považovat za osobu jednající v zájmu společnosti (zaměstnavatele), bylo by namístě zabývat se případným střetem zájmů.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 91/2022 ze dne 18. srpna 2022**Témata: Převedení ve státní službě; plat státního zaměstnance**

Při převedení státního zaměstnance na jiné služební místo, k němuž dochází v důsledku jeho odvolání ze služebního místa představeného, nestanoví § 61 ani jiné ustanovení zákona o státní službě povinnost zařadit státního zaměstnance do stejné platové třídy ani přihlížet k jeho dosavadnímu služebnímu zařazení na nejvyšších stupních hierarchie služebního úřadu.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 163/2021 ze dne 25. srpna 2022**Témata: Státní služba; uvolnění místo**

Úvaha služebního orgánu tedy plně odpovídala zásadám účelnosti a hospodárnosti a vhodné služební místo (*po odvolání ze služebního místa představeného – pozn. autorů*) služební orgán nalezl s přihlédnutím k relevantním skutečnostem. Takovou skutečností může být podle okolností i věk státního zaměstnance a s ním někdy související otázka jeho pravděpodobné další profesní perspektivy ve státní službě za platné právní úpravy.

Rozsudek sp. zn. 6 Ads 138/2022 ze dne 25. srpna 2022**Témata: Mzda za práci přesčas; splatnost**

Nejvyšší správní soud doplňuje, že ujednání o dočasném odložení splatnosti mzdy za práci přesčas není vzdáním se nároku na tuto mzdu, nýbrž pouhým posunutím splatnosti mzdy, se souhlasem zaměstnance a o přiměřenou dobu, související s dobou čerpání náhradního volna za práci přesčas. Jinými slovy, nejedná se o ujednání, jež by v rozporu s § 4a zákoníku práce snižovalo standard zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 224/2021 ze dne 31. srpna 2022**Témata: Nicotnost rozhodnutí; státní služba**

I kdyby zástupce státního tajemníka nebyl oprávněn rozhodnutí (*o převedení na jiné služební místo – pozn. autorů*) vydat (jak tvrdí žalovaný a stěžovatel s tím nesouhlasí), šlo by pouze o nedostatek funkční příslušnosti spočívající v tom, že správní orgán byl nesprávně obsazen. Tento nedostatek však nemůže mít za následek nicotnost vydaného rozhodnutí.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Nález sp. zn. Pl. ÚS 104/20 ze dne 28. června 2022**Témata: Úpadek zaměstnavatele; mzdový nárok**

Co se týče zaměstnanců, Ústavní soud nemá důvod odchylovat se od závěru vysloveného v nález sp. zn. Pl. ÚS 36/01, podle něhož osvobození od zaplacení zálohy na náklady konkursu (*nyní zálohy na náklady insolvenčního řízení podle § 108 odst. 1 zákona č. 182/2006 Sb. – pozn. autorů*), vyplývá-li pohledávka navrhovatele ze mzdových nároků (s výjimkou vedoucích zaměstnanců dlužníka a osob jim blízkých), sleduje účel, jenž byl tímto opatřením zákonodárcem sledován (jde o ochranu slabší strany) a není v rozporu s ústavním pořádkem.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 1444/22 ze dne 12. července 2022**Témata: Pracovní úraz; důkazní břemeno**

Lze akceptovat postup soudů při rozložení důkazního břemene, kdy důkazní břemeno ohledně vzniku pracovního úrazu zaměstnance tíží primárně zaměstnavatele a má-li dojít k jeho liberaci, je na něm, aby je unesl. Tento přístup odpovídá silnějšímu postavení zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Pokud nalézací soud rozhodl na základě ucelených svědeckých výpovědí dalších zaměstnanců, dokumentace Policie České republiky a znaleckého posudku a učinil závěr, že stěžovatel jako zaměstnavatel neprokázal svá tvrzení, nelze soudům vytýkat žádná zásadní pochybení.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 951/22 ze dne 26. července 2022***Témata: Újma zaměstnanců; zprostředkování zaměstnání***

Jde-li o újmu způsobenou zaměstnancům, kterým již stěžovatelka potenciálně nemůže zprostředkovat zaměstnání (*stěžovatelce jako agentuře práce bylo přezkoumávaným rozhodnutím odňato povolení ke zprostředkování zaměstnání pro porušení § 309 odst. 5 zákoníku práce – pozn. autorů*), pak stěžovatelka pomíjí, že soudy i ministerstvo zevrubně odůvodnily, proč i přes vyšší částky, o niž byla mzda dočasně přidělených zaměstnanců nižší oproti stálým zaměstnancům, (*je – pozn. autorů*) nutno na stěžovatelčino pochybení nahlížet v širším kontextu.

...SOUDNÍHO DVORA (EU)**Rozsudek C-625/20 ze dne 30. června 2022*****Témata: Diskriminace; souběh invalidních důchodů***

Článek 4 odst. 1 směrnice Rady 79/7/EHS brání vnitrostátní právní úpravě, která brání tomu, aby pracovníci, kteří se účastní sociálního zabezpečení, kumulativně pobírali dva plné invalidní důchody, pokud spadají do téhož režimu sociálního zabezpečení, přičemž takový souběh umožňuje, pokud tyto důchody spadají do odlišných režimů sociálního zabezpečení, pokud tato právní úprava znevýhodňuje konkrétně pracovníky ženského pohlaví.

Rozsudek C-192/21 ze dne 30. června 2022***Témata: Platová třída; kariérní úředník***

Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která byla uzavřena dne 18. března 1999, brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž se pro účely potvrzení osobní platové třídy nezohledňuje služba, kterou úředník vykonával v postavení dočasného úředníka, než získal postavení kariérního úředníka.

Rozsudek C-576/20 ze dne 7. července 2022***Témata: Zaměstnání; starobní důchod***

Článek 44 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 musí být vykládán v tom smyslu, že pokud dotyčná osoba nesplňuje podmínku výkonu zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti stanovenou v tomto ustanovení, aby pro účely přiznání starobního důchodu dosáhla toho, že členský stát odpovědný za vyplácení tohoto důchodu zohlední doby péče o dítě, které získala v jiných členských státech, je tento členský stát povinen tyto doby zohlednit, pokud tato osoba pracovala a platila příspěvky pouze v uvedeném členském státě.

Rozsudek C-257/21 a C-258/21 ze dne 7. července 2022***Témata: Noční práce; příplatek***

Ustanovení kolektivní smlouvy, které stanoví vyšší příplatek za příležitostnou noční práci, než je příplatek stanovený za pravidelnou noční práci, neuplatňuje směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES.

Rozsudek C-377/21 ze dne 7. července 2022***Témata: Zápočet doby služby; částečný úvazek***

Ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, uzavřené dne 6. června 1997, nebrání vnitrostátní právní úpravě, která pro účely výpočtu odměny profesionálních hasičů zaměstnaných na plný úvazek zhodnocuje jako dobu služby pro finanční účely práci, kterou tito hasiči vykonávali předtím na částečný úvazek jako dobrovolní hasiči, podle zásady „poměrným dílem“, tj. v závislosti na skutečně odpracovaných hodinách.

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.



INFORMACE O PRODLENÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE

Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát

V předešlých číslech Praktické personalistiky a na seminářích organizovaných společností ANAG jsme přinesli **avízo o připravovaných pracovněprávních novinkách**, které mají reagovat na dvě evropské směrnice, které měly být do českého právního řádu transponovány nejpozději do 1. srpna 2022, resp. do **2. srpna 2022**. Jedná se o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 ze dne 20. června 2019 **o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii** a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 **o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob**.

Novinky se budou týkat nové nepřenositelné části **rodičovské dovolené** a související nové dávky sociálního zabezpečení, nové možnosti flexibilního čerpání rodičovské dovolené a práva na **pružné uspořádání práce**, včetně práva na home office. Další okruh změn se týká zavedení nové **žádosti o přechod na jistější formu zaměstnání, zvýšení předvídatelnosti práce u dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce (dále jen „DPČ“ a „DPP“)**, písemného odůvodnění vypovězení DPČ a DPP a opatření srovnatelných s propuštěním, rozšíření obsahu informační povinnosti zaměstnavatele a s tím související potřeby **aktualizace obsahu pracovních smluv, DPČ, DPP a cestovních příkazů**.

Tímto chceme informovat o tom, že tyto novinky nebyly včas transponovány do českého právního řádu. Přestože České republice za prodlení s transpozicí evropských směrnic hrozí vysoké pokuty, není nám známo žádné oficiální vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí, kdy budou příslušné návrhy novel relevantních právních předpisů připraveny.

Není tedy otázkou, zda tyto změny budou zavedeny, ale kdy budou zavedeny. Jakmile bude termín novely zákoníku práce a dalších předpisů znám, budeme vás na stránkách našeho časopisu opět informovat.