

PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Karolina Konečná, advokátní koncipientka v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka
JUDr. Radim Marada, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1776/2021 ze dne 26. července 2022

Témata: Náhrada za ztrátu na výděлку; retroaktivita

Nárok na náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity nebo částečné invalidity), který vznikl do 31. května 1994, se podle nyní platné právní úpravy (podle § 195 – zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. června 1994 – pozn. autorů) posuzuje jen tehdy, jestliže je to pro zaměstnance příznivější (než posouzení podle § 195 – zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. května 1994 – pozn. autorů). Porovnání, která z právních úprav je pro poškozeného pracovníka příznivější, je třeba provést podle stavu, který tu byl ke dni 1. června 1994.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 496/2022 ze dne 23. srpna 2022

Témata: Překážky v práci; náhrada mzdy

Jestliže podle zjištění soudů žalobce (zaměstnavatel – pozn. autorů) v červnu 2020 neměl pro žalovaného (zaměstnanec – pozn. autorů) práci, šlo o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a žalovanému za toto období příslušela náhrada mzdy. Na tom nemohla nic změnit ani dohoda mezi žalobcem a žalovaným o pracovním volnu bez náhrady mzdy (tzv. dohoda o neplaceném volnu), resp. ujednání, že v červnu 2020 žalobce nebude žalovanému přidělovat práci a ani mu platit mzdu ani náhradu mzdy, neboť k takovému ujednání se nepřihlíží.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 874/2022 ze dne 23. srpna 2022

Témata: Pracovní úraz; příčinná souvislost

Soudy v odůvodněných rozsudcích uvedly, proč dospěly k závěru, že trvalým zdravotním následkem pracovního úrazu žalobce bylo pouze omezení pohyblivosti ramenního kloubu lehkého stupně na nedominantní končetině, že žalobce sice má „vážné zdravotní potíže, mimo jiné trpí bolestmi a má psychické obtíže, které se odráží v podstatných omezeních v běžném životě“, ale že „příčinná souvislost pracovního úrazu s bolestmi a psychickými obtížemi nebyla shledána“ (což bylo důvodem zamítnutí žaloby pro nároky z pracovního úrazu – pozn. autorů).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 982/2022 ze dne 26. srpna 2022

Témata: Výpověď; porušení povinnosti

Odvolační soud uzavřel, že se jednalo o „jednorázové a méně závažné porušení“ povinnosti, když přihlédl zejména k tomu, že „e-mail žalobce (zaměstnanec – pozn. autorů) neobsahuje vulgarity ani výhrůžky a nepoškozuje dobrou pověst nadřízeného“, že „byť se žalobce ve svém e-mailu k pokynu nadřízeného staví kriticky, zachovává zároveň pravidla slušnosti“ (a nebyl tedy naplněn důvod výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce – pozn. autorů).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1701/2022 ze dne 30. srpna 2022

Témata: Výpověď; nadbytečnost

Vzhledem k rozhodnutí žalované (zaměstnavatele – pozn. autorů) o organizační změně (ze dne 28. května 2020 – pozn. autorů) se žalobce (zaměstnanec – pozn. autorů) mohl stát pro žalovanou nadbytečným, přestože na jeho místo po okamžitém zrušení pracovního poměru (daném žalobci – pozn. autorů) ze dne 20. listopadu 2012 (později určeném neplatným)

byl přijat zaměstnanec K. U. Tato okolnost nevylučuje příčinnou souvislost mezi nadbytečností žalobce a později přijatými organizačními změnami.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3903/2020 ze dne 31. srpna 2022

Témata: Prevenční povinnost; náhrada škody zaměstnancem

Závěr odvolacího soudu, že žalovaný (*zaměstnanec – pozn. autorů*) při řízení motorového vozidla prevenční povinnost „porušil, když chybně zařadil rychlostní stupeň“, je v souladu s ustálenými závěry dovolacího soudu. Odvolací soud též správně poukázal, že „způsob, jakým má být předmětný automobil obsluhován (...) a jakým způsobem mají být řazeny rychlostní stupně (...), je základní znalostí obsluhy motorového vozidla“.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 145/2021 ze dne 15. září 2022

Témata: Diskriminace; důkazní břemeno

Zaměstnanec v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným způsobem. Usnadnění důkazní situace se projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 209/2021 ze dne 15. září 2022

Témata: Výpověď; požadavky pro výkon práce

Ze skutečnosti, že zaměstnanec, kterému přechodná zdravotní indispozice úspěšně vykonání zkoušky (*zkoušky fyzické zdatnosti požadované zaměstnavatelem – pozn. autorů*) znemožnila, o odklad zkoušky nepožádal (ať již proto, že o této možnosti nevěděl, nebo proto, že se mylně domníval, že přes zdravotní problémy zkoušku úspěšně vykoná), nelze dovozovat, že tento zaměstnanec stanovený požadavek pro řádný výkon práce nespĺňuje. Podstatné je, zda absence požadované fyzické zdatnosti je dána po delší dobu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1937/2022 ze dne 16. září 2022

Témata: Rozvrh pracovní doby; okamžité zrušení pracovního poměru

Seznámení zaměstnance s písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou (§ 84 zákoníku práce) nutně nevyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě. Je-li rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí vnitřního předpisu, popř. ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec možnost se seznámit, postačí, je-li mu podána informace, že ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby došlo.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 447/2022 ze dne 20. září 2022

Témata: Náhrada škody; úraz při tělesné výchově

Oba žáci porušili stejnou měrou své povinnosti dané školním řádem a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví a obecně přijímaná pravidla chování. Jejich podíl na škodě (míra zavinění) je u každého v rozsahu 30 %. Žalovaná (*odpovědné zřídlení školy – pozn. autorů*) porušila svůj pokyn, že bezpečnost žáků při hodině tělesné výchovy zajišťuje pedagogický pracovník po celou dobu vyučování, když paní učitelka, která měla být přítomna v hodině tělesné výchovy, byla mimo prostor tělocvičny. Uvedená skutečnost je příčinou významnou a podílil se na vzniklé škodě v rozsahu 40 % (*z hlediska stanovení rozsahu odpovědnosti za škodu podle § 391 odst. 2 zákoníku práce – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1425/2022 ze dne 30. září 2022

Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru; intenzita porušení povinností

Soudy přitom nepřihledly (*z hlediska hodnocení intenzity porušení pracovních povinností pro okamžité zrušení pracovního poměru – pozn. autorů*) zejména k osobě žalobkyně, k jejímu dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů (s žalobkyní byl opakovaně sjednán pracovní

poměr, navyšován pracovní úvazek, pracovala se stálými klienty, pravidelně jí byly vypláceny bonusy), k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností (nejednalo se o stálou klientku, pouze u ní žalobkyně vypomáhala, neboť syn klientky byl s dřívějšími asistentkami nespokojen, nevěděla, že klientka trpí Alzheimerovou nemocí, nebyla s tím seznámena).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1498/2022 ze dne 30. září 2022

Témata: Vedoucí zaměstnanec; rozvázání pracovního poměru

I v případech pracovního poměru zaměstnance, kterého může zaměstnavatel z jeho vedoucího pracovního místa odvolat nebo který se může svého vedoucího pracovního místa vzdát (tedy i vedoucího úředníka), lze tento rozvázat výpovědí, popř. okamžitým zrušením, aniž by musel být zaměstnanec odvolán z funkce nebo se jí musel vzdát (*a tento závěr se vztahuje i na vedoucího úředníka územního samosprávného celku – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1498/2022 ze dne 30. září 2022

Témata: Povinnosti úředníka; výpověď

Pakliže bylo zjištěno, že žalobkyně přesto, že rozhodnutí nebylo doručeno všem účastníkům, na něm vyznačila právní moc, že stavba skladu byla dlouhodobě provázena „řadou kontrol-verzí“ mezi investorem a některými dalšími účastníky, je závěr odvolacího soudu, že se „... jednalo, s ohledem na okolnosti, za nichž k nim došlo...“, o závažné porušení povinností naplňující výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce...“, zcela korespondující s judikaturou dovolacího soudu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1561/2022 ze dne 30. září 2022

Témata: Neplatnost výpovědi; oznámení o trvání na dalším zaměstnávání

Zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď, nejpozději však do rozhodnutí soudu, kterým bylo řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru (*z hlediska této věci jde o základní předpoklad poskytnutí náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1831/2022 ze dne 4. října 2022

Témata: Výpověď; nadbytečnost

Jestliže soudy dovodily, že uvedl-li žalovaný ve výpovědi jako výpovědní důvod nadbytečnost žalobce v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele ze dne 30. listopadu 2018 o snížení stavu zaměstnanců, na základě kterého mělo dojít ke zrušení pozice vedoucího právního oddělení za účelem zvýšení efektivnosti práce a snížení nákladů, přičemž výpověď současně obsahovala poukaz na § 52 písm. c) zákoníku práce, je z výpovědi zcela jednoznačný výpovědní důvod a není možné jej zaměnit za jiný, postupovaly zcela v souladu s judikaturou dovolacího soudu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2332/2021 ze dne 20. října 2022

Témata: Neomluvená absence; okamžité zrušení

Odvolací soud přihlédl nejen k délce neomluveného zameškání práce v trvání 5 dnů, neboť vedle toho přihlédl též k okolnostem, z nichž vyplývá postoj žalobkyně k plnění pracovních úkolů a míra jejího zavinění, spočívajícím v tom, že žalobkyně, aniž předem zjistila stanovisko žalované k jejímu návrhu na rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 10. listopadu 2019, po skončení své pracovní neschopnosti výkon práce u žalované 11. listopadu 2019 nenastoupila a od stejného dne začala pracovat pro jiného zaměstnavatele, kterého nepravdivě informovala, že její pracovní poměr k žalované k 10. listopadu 2019 zanikl.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 851/2022 ze dne 1. listopadu 2022

Témata: Rada pro rozhlasové a televizní vysílání; neplatné odvolání

Na nároky žalobců (*neplatně odvolaných radních Rady pro rozhlasové a televizní vysílání – pozn. autorů*) nelze vztáhnout právní úpravu nároků z neplatného rozvázání pracovního

oměru, neboť neplatnosti jejich odvolání z funkce se nelze domáhat žalobou podle § 64 zákoníku práce (*zákon č. 65/1965 Sb. – pozn. autorů*) a období od odvolání z jejich funkce do zrušení rozhodnutí o tomto odvolání je nutné považovat za překážku v práci na straně zaměstnavatele, za niž žalobcům náleží náhrada platu a odchodného.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 7 As 149/2022 ze dne 8. listopadu 2022

Témata: Bezpečnost práce; odpovědnost

Žalobce jakožto objednatel řádně předal celé staveniště zhotoviteli společnosti PSV, kteráž to staveniště převzala, a to včetně všech přenositelných rizik na úseku bezpečnosti práce. S ohledem na uvedené krajský soud nepochybil, pokud na daný případ aplikoval rozsudek Nejvyššího soudu, č. j. 6 Tdo 163/2013-II.-70, podle něhož je pro posouzení deliktní odpovědnosti za pracovní úrazy na úseku bezpečnosti práce rozhodující, který subjekt staveniště prokazatelně převzal (v daném případě společnost PSV).

Rozsudek sp. zn. 7 As 187/2022 ze dne 8. listopadu 2022

Téma: Přestávka ve službě

Pokud jde o námitku stěžovatele, že vedoucí příslušníci na nečerpání přestávek rezignovali a nekontrolovali je, Nejvyšší správní soud považuje za dostatečná zjištění, že v projednávané věci existovala příslušná opatření umožňující zastupitelnost, příslušníci byli seznamováni s konkrétními časy k čerpání přestávek, přičemž pro případ, že tak činit nemohou, byl nastaven postup řešení – odsunutí čerpání přestávky, čemuž odpovídá povinnost zaznamenat takovou událost do elektronického systému ve vztahu k nadřazenému, pro kterého z toho plynou další povinnosti.

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 225/2021 ze dne 11. listopadu 2022

Téma: Příspěvek na podporu zaměstnávání

Nejvyšší správní soud poznamenává, že žalobkyně je neziskovou organizací (spolkem), která vyvíjí činnost ve prospěch nevidomých a slabozrakých osob a je existenčně závislá na příspěvcích státu. Jejím jediným prohrěškem bylo uhrazení jedné ze splátek OSSZ (v částce 2 909 Kč) později, a to o 1 den. Stěžovatel však s tímto marginálním opomenutím v rozporu se zákonem spojil velmi závažné následky (neposkytnutí příspěvku ve výši 252 038 Kč).

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 31/2021 ze dne 15. listopadu 2022

Témata: Příspěvek na rekreaci; vyměřovací základ

V projednávané věci musí být částka 3 000 Kč připočtena zaměstnanci ke zdanitelné mzdě pro účely stanovení zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti a současně bude zahrnuta do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného (*jde totiž o peněžitě plnění, a z vyměřovacího základu jsou vyňata pouze nepeněžitá plnění tohoto charakteru – pozn. autorů*). V projednávané věci žalobce (*zaměstnavatel – pozn. autorů*) poskytl zaměstnancům peněžní příspěvek na rekreaci, což je třeba považovat za zdanitelný příjem, a tento výdaj byl na straně zaměstnavatele výdajem daňově uznatelným.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 146/2021 ze dne 15. listopadu 2022

Témata: Inspekce práce; závislá práce

Nejvyšší správní soud považuje za nutné korigovat odůvodnění napadeného rozsudku tam, kde krajský soud požaduje, aby správní orgány zjišťovaly vůli pracovníka ohledně formy vztahu se žalobcem (jako zaměstnavatelem, resp. objednatel) a zabývaly se tzv. náklady práce. Stěžovateli je nutno přisvědčit, že obě okolnosti nejsou pro zjišťování, zda byly naplněny znaky závislé práce, rozhodné.

Rozsudek sp. zn. 2 As 42/2021 ze dne 23. listopadu 2022**Témata: Ředitel školy; odborná kvalifikace**

Pokud by zákonodárce vyžadoval na pozici ředitele školy pedagogického pracovníka, který získal odbornou kvalifikaci výhradně cestou studia, tuto podmínku by do znění zákona zakotvil. Odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává, má podle § 3 odst. 1 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících i osoba, které byl tento předpoklad uznán ředitelem školy podle § 10 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících.

Rozsudek sp. zn. 9 Ads 254/2020 ze dne 8. prosince 2022**Témata: Služební poměr; kárné opatření**

Podle věty druhé téhož ustanovení (§ 89 odst. 3 *služebního zákona – pozn. autorů*) lze kárné opatření odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru uložit jen za zvlášť závažné kárné provinění. Před aplikací správního uvážení (*ohledně druhu a výměry kárného opatření – pozn. autorů*) musí být již postaveno na jisto, že o zvlášť závažné kárné provinění skutečně jde. Není-li tomu tak, nelze kárné opatření odvolání ze služebního místa představeného uložit.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 213/2022 ze dne 8. prosince 2022**Témata: Hlášení volných pracovních míst; úřad práce**

Nejvyšší správní soud uzavírá, že vzhledem k tomu, že hlášenka obsahovala všechny zákonem stanovené náležitosti a nenastala žádná ze skutečností zákonem předvídaných, která by byla důvodem pro nezveřejnění nahlášených volných pracovních míst, je třeba zásah stěžovatele (*úřadu práce – pozn. autorů*) spočívající v nezveřejnění předmětných volných pracovních míst (*pouze z důvodu obecného podezření na zastřené zprostředkování zaměstnání – pozn. autorů*) považovat za zásah odporující právní úpravě.

Rozsudek sp. zn. 8 As 282/2020 ze dne 14. prosince 2022**Témata: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci; inspekce práce**

Kupříkladu z hlediska podmínek použití technického benzínu na pracovišti žalobkyně (za stanovenými účely) a z hlediska pravidel při uchovávání této látky byla žalobkyně povinna danému zaměstnanci předat konkrétní informace (*z hlediska povinnosti zajistit zaměstnanci dostatečné a přiměřené informace týkající se BOZP – pozn. autorů*). Oproti tomu otázky týkající se např. zásad první pomoci při nakládání s látkou SOLANE 80-110 jsou obecně platné pro všechny předvídatelné situace, a není tak třeba je dále uzpůsobovat konkrétnímu pracovišti.

Rozsudek sp. zn. 9 As 105/2022 ze dne 15. prosince 2022**Témata: Odvolání; děkan**

Pro účely posouzení existence vyjádření AS LF (*akademického senátu lékařské fakulty – pozn. autorů*) lze shrnout, že problémy při přípravě nové akreditace byly na jednání zmíněny a diskutovány ještě před hlasováním AS LF o stanovisku k odvolání stěžovatele (*z funkce děkana – pozn. autorů*) a zákonem stanovený požadavek spočívající v předchozím vyjádření fakultního AS tak byl v projednávané věci splněn (*jedná se o podmínku k odvolání děkana z podnětu rektora vysoké školy podle § 28 odst. 3 zákona o vysokých školách – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 250/2022 ze dne 19. prosince 2022**Témata: Služební poměr; odsuzující rozsudek**

Stěžovatel nejprve správně s ohledem na nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku vydal záznam o skončení služebního poměru žalobkyně. Následně však došlo ke zrušení odsuzujícího rozsudku a poté ke zproštění žalobkyně obžaloby, což měl vzít stěžovatel pro své další jednání vůči žalobkyni také v potaz. Jelikož se na odsuzující rozhodnutí hledí, jako by nikdy nebylo vydáno, hledí se na služební poměr žalobkyně, jako by nikdy neskončil. Situace, kdy stěžovatel i přesto brání žalobkyni ve výkonu služby, je nezákonným zásahem podle § 82 soudního řádu správního.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. III. ÚS 2055/22 ze dne 4. října 2022

Témata: Jmenování; státní zástupce

Z žádného ustanovení zákona o státním zastupitelství nelze dovodit povinnost jmenovat stěžovatele do předmětné funkce ani povinnost nejvyšší státní zástupkyně vybrat stěžovatele k tomuto jmenování. Zaměstnavatel má právo výběru zaměstnanců a není povinen uvádět důvody, pro které se rozhodl konkrétní osobu přijmout či nepřijmout, stejně jako není povinen zpřístupnit neúspěšnému uchazeči podklady, které jsou v interní sféře zaměstnavatele připraveny pro výběr zaměstnanců a nemají povahu pracovního posudku či potvrzení o zaměstnání.

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 2602/22 ze dne 25. října 2022

Témata: Výpověď; odborová organizace

K výkladu § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce (*týkajících se oznámení odborové organizace o působení u zaměstnavatele – pozn. autorů*) prosazovanému stěžovatelem lze doplnit, že tento výklad nemůže obstát již proto, že by vedl k absurdním důsledkům, kdy by oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikala na základě oznámení podle předmětného ustanovení i tehdy, kdy by daná organizace tam uvedené podmínky vůbec nespĺnila (jejich údajné splnění by pouze oznámila), což by bylo v rozporu se smyslem i účelem právní úpravy.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 672/22 ze dne 14. listopadu 2022

Témata: Nabídková povinnost; výpověď

Pracovní pozice finančního ředitele byla ke dni doručení výpovědi stěžovateli (*odvolanému vedoucímu zaměstnanci – pozn. autorů*) (22. prosince 2017) obsazena, a to až do 31. ledna 2018, kdy předchozí finanční ředitel odešel do důchodu. Vzhledem k rozhodnému okamžiku pro posuzování vhodného pracovního místa (*kterým je okamžik doručení výpovědi – pozn. autorů*) Ústavní soud neshledal pochybení při posouzení pracovního místa finančního ředitele jako místa obsazeného, a tudíž z pohledu nabídkové povinnosti zaměstnavatele nevhodného.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 2939/22 ze dne 29. listopadu 2022

Témata: Organizační změna; výpověď

Rozhodnutí o organizační změně je faktickým jednáním, a proto na ně nelze uplatňovat důvody, které způsobují jeho neplatnost. Při posuzování organizační změny se soudy musí omezit pouze na konstatování, zda bylo rozhodnutí učiněno osobou oprávněnou a zda bylo skutečně přijato. Ono rozhodnutí o organizační změně nemusí mít písemnou formu. Fakt, že v době podání nebyla organizační změna účinná, není závadný, neboť účinky musí organizační změna vyvolat k datu vypršení výpovědní doby.

...SODNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-677/20 ze dne 18. října 2022

Témata: Zaměstnanec; dozorčí rada

Článek 4 odst. 4 směrnice Rady 2001/86/ES musí být vykládán v tom smyslu, že dohoda o úpravě pro zapojení zaměstnanců použitelná na evropskou společnost (SE) založenou přeměnou, musí ve volbách zástupců zaměstnanců do dozorčí rady SE stanovit oddělené hlasování tak, aby byl zvolen určitý podíl kandidátů navržených odborovými svazy, jestliže takové oddělené hlasování je platným vnitrostátním právem stanoveno ve vztahu ke složení dozorčí rady společnosti, jež má být přeměněna na SE.

Rozsudek C-604/20 ze dne 20. října 2022**Téma: Individuální pracovní smlouva**

Článek 17 odst. 1 nařízení č. 1215/2012 a čl. 6 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 (Řím I) musí být vykládány v tom smyslu, že dohoda uzavřená mezi zaměstnancem a jinou osobou než zaměstnavatelem uvedeným v pracovní smlouvě, podle níž tato osoba vůči zaměstnanci přímo odpovídá za závazky zaměstnavatele vyplývající z pracovní smlouvy, nepředstavuje smlouvu uzavřenou mimo jakoukoliv činnost nebo účel profesionální nebo podnikatelské povahy a nezávisle na nich.

Rozsudek C-301/21 ze dne 20. října 2022**Témata: Diskriminace; soudce**

Článek 2 odst. 1 a 2 směrnice Rady 2000/78/ES se nepoužije na vnitrostátní právní úpravu, která podle výkladu závazné vnitrostátní judikatury vede k tomu, že plat, který pobírají někteří soudci přijatí po datu nabytí účinnosti této právní úpravy, je nižší než plat soudců přijatých před tímto datem, neboť z ní nevyplývá žádná přímá či nepřímá diskriminace na základě věku.

Rozsudek C-304/21 ze dne 17. listopadu 2022**Témata: Diskriminace; věk**

Článek 2 odst. 2, čl. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví maximální věkovou hranici 30 let pro účast ve výběrovém řízení, jehož cílem je nábor policejních komisařů, jestliže funkce skutečně plněné těmito komisaři státní policie nevyžadují zvláštní fyzickou zdatnost, nebo v případě, že takovou fyzickou zdatnost vyžadují, jeví-li se, že taková úprava sice sleduje legitimní cíl, avšak ukládá nepřiměřený požadavek.

Rozsudek C-731/21 ze dne 8. prosince 2022**Témata: Pozůstalostní důchod; registrované partnerství**

Článek 45 SFEU a článek 7 nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 brání právní úpravě hostitelského členského státu, která stanoví, že přiznání nároku pozůstalému partnerovi z platně uzavřeného a registrovaného partnerství v jiném členském státě na pozůstalostní důchod náležející z důvodu výkonu profesní činnosti zesnulým partnerem v prvním členském státě podléhá podmínce předchozího zápisu partnerství do rejstříku vedeného uvedeným státem.

Rozsudek C-311/21 ze dne 15. prosince 2022**Témata: Agenturní zaměstnávání; rovné zacházení**

Pokud sociální partneři prostřednictvím kolektivní smlouvy umožní rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch zaměstnanců agentur práce, musí kolektivní smlouva k tomu, aby byla respektována celková ochrana zaměstnanců agentur práce, těmto zaměstnancům přiznat výhody v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, které mohou kompenzovat rozdílné zacházení, jemuž jsou vystaveni.

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.