

PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Adam Hosnedl, advokátní koncipient v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

Mgr. Karolina Kozáková, advokátní koncipientka v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

... NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2355/2022 ze dne 10. srpna 2023

Témata: *Výpověď, souběh výpovědních důvodů*

Ani při současném naplnění důvodů výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. a) a d) zákoníku práce není zaměstnavatel v jejich uplatnění nijak omezen (limitován). S dotčeným zaměstnancem může zaměstnavatel pracovní poměr výpovědi rozvázat z kteréhokoliv z uvedených důvodů, popř. může důvod výpovědi skutkově vymezit tak, že bude odpovídat skutkové podstatě obou těchto důvodů.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1957/2022 ze dne 16. srpna 2023

Témata: *Důkazní břemeno, zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni*

Těhotenství zaměstnankyně v době krátce před doručením výpovědi není rozhodnou skutečností z hlediska právní normy upravující zákaz výpovědi (*podstatné je, zda byla zaměstnankyně těhotná ke dni doručení výpovědi – pozn. autorů*). V případě řešení otázky zákazu výpovědi neznámá prokázání těhotenství zaměstnankyně v určité době před doručením výpovědi z pracovního poměru, že zaměstnavatel nese důkazní břemeno ke skutečnosti, že k ukončení těhotenství zaměstnankyně došlo ještě před doručením výpovědi.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1407/2022 ze dne 29. srpna 2023

Témata: *Rozvázání pracovního poměru, běh lhůt*

Není rozhodující, kdy zaměstnavatel s jistotou zjistil důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru (výpovědi), nýbrž k zahájení běhu lhůty (*subjektivní lhůty podle § 58 odst. 1 zákoníku práce – pozn. autorů*) postačuje, aby zaměstnavatel získal vědomost, že se zaměstnanec dopustil jednání, které může zakládat důvod k rozvázání pracovního poměru. Vědomost zaměstnavatele se vztahuje ke skutečnostem, jejichž prostřednictvím ve výpovědi vymezuje výpovědní důvod. Nejde o indicii, jež sama o sobě výpovědní důvod nepředstavuje.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1516/2023 ze dne 30. srpna 2023

Témata: *Náhrada škody, příčinná souvislost*

Jestliže zaměstnavatel neplatně rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr a v příčinné souvislosti s tímto porušením právní povinnosti je škoda vzniklá zaměstnanci, dochází ke vzniku odpovědnostního vztahu. Pro rozhodnutí byla v posuzované věci klíčová absence příčinné souvislosti, neboť „tvrzená škoda nebyla způsobena neplatným skončením pracovního poměru žalovanou, a ani z důvodu poklesu finančních prostředků žalobkyně v důsledku neplatného skončení pracovního poměru“.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3731/2022 ze dne 31. srpna 2023

Témata: *Náhrada škody, vznik škody*

Vzhledem k tomu, že k porušení právních předpisů došlo přijetím předstírané organizační změny rozhodnutím ředitele ze dne 5. října 2012 ve spojení s výpovědí z pracovního poměru ze dne 7. prosince 2012 danou zaměstnanci žalobce F. M., se uplatní závěry ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu přijaté k právní úpravě účinné do 31. prosince 2013, podle kterých škoda nevzniká již v důsledku pohledávky, kterou má za poškozeným třetí osoba,

nebo jejím vymáháním, ale teprve skutečným zmenšením majetku poškozeného v důsledku zaplacení dluhu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 176/2023 ze dne 6. září 2023

Téma: Náhrada za ztížení společenského uplatnění

Odvolací soud postupoval v souladu s ustálenou rozhodovací praxí, přihlédl-li především k věku žalobce, který utrpěl úraz s trvalými následky na jeho zdraví ve věku 22 let (míra nemajetkové újmy v oblasti společenského uplatnění je vyšší u poškozeného, který utrpěl vážný úraz s trvalými následky ve věku 22 let, než v případě poškozeného, kterému se stejný úraz se stejnými následky na zdraví přihodil ve věku seniorském), k tomu, že žalobci byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, že žalobce přišel o možnost vést partnerský život, založit rodinu a zplodit děti, sportovat, vést společenský a kulturní život a že jeho stav vyžaduje permanentní asistenci a péči druhé osoby (*při řešení otázky zvýšení odškodnění ztížení společenského uplatnění – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 377/2023 ze dne 6. září 2023

Témata: Příplatek za vedení, platový výměr

Protože zákon nestanoví způsob určení konkrétní výše příplatku za vedení, může tak zaměstnavatel učinit jak stanovením výše peněžní částky, tak procentuálním podílem z nejvyššího platového tarifu v platové třídě, popř. i jiným způsobem. Způsob určení výše příplatku za vedení vždy musí vést k takové výši příplatku, která odpovídá rozmezí procentní sazby pro příslušný stupeň řízení. V platovém výměru musí být příplatek za vedení vždy uveden v konkrétní výši, i když byl zaměstnavatelem určen procentuálním podílem z nejvyššího platového tarifu v příslušné platové třídě nebo jiným způsobem.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2697/2022 ze dne 11. září 2023

Témata: Doručování, výzva k nástupu do zaměstnání

V rozporu s právní úpravou doručování obsaženou v zákoníku práce není, doručuje-li zaměstnavatel do vlastních rukou zaměstnance písemnost, u níž takový postup nestanoví zákoník práce ani smlouva nebo vnitřní předpis. Přistoupí-li zaměstnavatel v takovém případě k doručení písemnosti prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, podléhá její doručení režimu § 336 zákoníku práce, nikoliv tedy obecným pravidlům dojití projevu vůle podle občanského zákoníku.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 303/2023 ze dne 13. září 2023

Téma: Okamžité zrušení pracovního poměru, porušení povinnosti

Žalobce porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, prodával-li vysokozdvizné vozíky pod cenou v rozporu s cenovým manuálem stanoveným žalovaným a porušil-li žalovaným stanovené pravidlo čtyř očí (porušil-li tedy minimálně dvě pravidla stanovená žalovaným). Vyčíslení konkrétní výše škody v projednávané věci není nezbytné, neboť podstatně významnější než výše škody je v posuzovaném případě narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi žalobcem a žalovaným.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 578/2023 ze dne 19. září 2023

Téma: Porušení povinnosti, útok na majetek zaměstnavatele

Soud při posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti žalobce, které mělo spočívat v neoprávněném vykázání práce, přihlédl k rozsahu neoprávněně vykázané pracovní doby (1 hodina a 34 minut) a k tomu, že na základě výkazu žalobce mu žalovaná vyplatila mzdu a že na něj přenesla část povinnosti vést evidenci odpracované doby. Úvahu nelze považovat za správnou. Při posuzování intenzity měl soud přihlížet zejména k tomu, že žalobce by se dopustil nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele, který představuje tak významnou okolnost, že zpravidla sama postačuje pro závěr o porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2410/2022 ze dne 26. září 2023***Témata: Odvolání, nabídková povinnost***

Za situace, kdy se žalobce vzdal pozice prorektora pro XY a zastával souběžně pracovní pozici vedoucího katedry XY na fakultě XY, nemohl nastat stav, kdy žalobce neměl stanoven druh práce, kterou byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat, neboť tu byl další druh práce vyplývající pro zaměstnance z jeho pracovního zařazení na jiném pracovním místě, k jejímuž výkonu je u zaměstnavatele povinen a kterou mu je zaměstnavatel povinen i nadále přidělovat (*zaměstnavateli proto za těchto okolností nevznikla nabídková povinnost podle § 73a odst. 2 zákoníku práce – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2170/2023 ze dne 26. září 2023***Téma: Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých***

Nepříznivým právním důsledkem porušení povinnosti zaplatit peněžitý dluh je ve smyslu obecné právní úpravy vznik prodlení spojený s nárokem věřitele na úrok z prodlení. Není tedy žádný důvod, aby se prodlení se zaplacením odškodnění promítalo ve způsobu stanovení základní částky jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 830/2023 ze dne 27. září 2023***Témata: Odpovědnost zaměstnavatele za škodu, poškození zdraví zaměstnance***

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu podle § 265 zákoníku práce není vyloučena ani v případě, že škoda spočívá v poškození zdraví zaměstnance. Domáhá-li se zaměstnanec vůči zaměstnavateli náhrady škody na zdraví vzniklé tím, že zaměstnavatel porušoval právní předpisy nebo úmyslně jednal proti dobrým mravům, přičemž nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit podle § 265 zákoníku práce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1118/2023 ze dne 27. září 2023***Témata: Rovné zacházení, diskriminace***

Bylo-li prokázáno, že žalovaná vůči žalobci neporušila zásadu rovného zacházení tím, že žalobci nezvyšila osobní příplatek (ve výši 4 000 Kč) na stejnou částku (5 000 Kč) jako zaměstnankyni E. K. (žalovaná osobním příplatkem E. K. důvodně ocenila vyšší pracovní nasazení zaměstnankyně i její nadstandardní přístup k vykonávané činnosti a k tomuto ocenění nedošlo v závislosti na jejím pohlaví, věku, příznivějším zdravotním stavu či realizaci vyjadřování vlastních názorů na pracovišti), je závěr, že nedošlo k diskriminaci, v souladu s judikaturou dovolacího soudu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2606/2023 ze dne 27. září 2023***Téma: Rozvázání pracovního poměru založeného jmenováním***

Pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním lze ukončit výpovědí nebo okamžitým zrušením bez toho, že by před ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát. Právní závěry se vztahují též na rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době. Na rozvázání pracovního poměru vedoucího úředníka samosprávného územního celku, tedy i tajemníka úřadu obce výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době § 103 odst. 3 zákona o obcích nedopadá, neboť to se týká toliko jmenování a odvolání z funkce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1132/2023 ze dne 3. října 2023***Témata: Výpověď, lékařský posudek***

Pro platnost výpovědi podle § 52 písm. e), popř. písm. d) zákoníku práce je určující objektivní zjištění, že zaměstnanec nebyl ke dni doručení výpovědi schopen z příčiny dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti 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 ZoSZS (*zákona o specifických zdravotních službách – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 936/2023 ze dne 17. října 2023***Témata: Porušení povinnosti, útok na majetek zaměstnavatele***

Pokud žalobkyně v cestovních příkazech dlouhodobě a opakovaně uváděla výhradně v ne prospěch zaměstnavatele nepravdivé údaje o vykonaných pracovních cestách, na jejichž základě došlo k proplacení hodnot žalobkyni, které však pro zaměstnavatele neodvedla, jde o závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobkyni vykonávané práci, které odůvodňuje postup žalované vůči žalobkyni podle § 52 písm. g) zákonu práce. Žalobkyně se dopustila útoku na majetek zaměstnavatele.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1547/2023 ze dne 19. října 2023***Témata: Porušení povinnosti, dechová zkouška***

Plnění povinnosti (*podrobit se dechové zkoušce na přítomnost alkoholu – pozn. autorů*) nelze zlehčovat, neboť zaměstnavatel orientačními dechovými zkouškami zjišťuje, zda jsou řidiči schopni konat práci, která je zodpovědná, spočívá v hromadné přepravě osob, přičemž následky v případě opilosti řidiče a jeho neschopnosti či snížené schopnosti věnovat svou pozornost řízení mohou být fatální. Jedním z hledisek pro posouzení míry porušení povinnosti je, za jakých okolností zaměstnanec dechovou zkoušku na alkohol odmítl (*při posuzování intenzity porušení této povinnosti je nutné přihlížet ke konkrétním okolnostem případu – pozn. autorů*).

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU**Rozsudek sp. zn. 10 As 62/2022 ze dne 9. listopadu 2023*****Témata: Služební poměr, přestávka ve službě***

Nelze po příslušných požadovat, aby se sami aktivně domáhali přestávky na jídlo a oddech, aniž by jim bylo konkrétně určeno, kdy takovou přestávku mohou využít, s tím, že pokud by se stanovení přestávky nedomáhali, jejich nárok na přestávku by zanikl. Nárok je sice něco, co má určitá osoba právo čerpat, tomu však musí odpovídat povinnost bezpečnostního sboru minimálně takové čerpání umožnit, a to nezpochybnitelným způsobem.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 269/2022 ze dne 13. listopadu 2023***Témata: Zrušení služebního místa, systemizace***

Před přijetím systemizace pracovních míst není nutné, aby byla provedena podrobná analýza personálního stavu a rozbor organizační struktury. Pokud již určitý personální audit existuje a ten přijaté změny nedoporučil, může být jednou z indicií, jež potenciálně vyvolává otázky ohledně skutečného sledování deklarovaného legitimního cíle. Takový význam bude mít především v situaci, pokud na účelovost organizačních změn poukazují i další skutečnosti. Relevanci nedoporučujícího personálního auditu jako možné indicie svědčící o nelegitimních záměrech organizační změny proto nelze odmítnout pouze jeho nezávaznou povahou.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 211/2022 ze dne 14. listopadu 2023***Témata: Služební místo, systematizace***

Vhodnost neznamená, že nové služební místo přesně odpovídá místu předchozímu. Stačí, pokud se mu blíží co do vykonávaných činností. Absence nároku na zařazení na konkrétní služební místo a na jmenování na služební místo představeného plyne přímo z § 23 odst. 2 zákona o státní službě. Zákon o státní službě nestanoví povinnost zařadit zaměstnance do stejné platové třídy ani přihlížet k jeho dosavadnímu služebnímu zařazení na nejvyšších stupních hierarchie úřadu, pokud došlo ke zrušení jeho stávajícího služebního místa v důsledku systemizace.

Rozsudek sp. zn. 6 Ads 261/2022 ze dne 16. listopadu 2023***Téma: Odbytné***

Bylo-li tedy služební místo, na které byl stěžovatel zařazen, zrušeno ke dni 31. prosince 2019, a stěžovatel z tohoto důvodu nebyl od 1. ledna 2020 zařazen na žádném služebním místě a nepříslušel mu žádný platový tarif, krajský soud dospěl ke správnému závěru, že při výpočtu výše odbytného bylo nutné vycházet z platového tarifu, který stěžovateli náležel naposledy v době, kdy služební místo existovalo a kdy stěžovatel toto místo jako státní zaměstnanec zastával (tedy k datu 31. prosince 2019).

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 245/2021 ze dne 21. listopadu 2023***Témata: Služební poměr, odvolání ze služebního místa***

Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že § 60 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě je třeba vykládat tak, že účinky odvolání představeného z jeho služebního místa podle tohoto ustanovení nesmí nastat dříve než samotné zrušení služebního místa představeného, mohou však nastat později. Jinými slovy, musí platit, že v okamžiku, kdy nastanou účinky odvolání, již došlo ke zrušení služebního místa představeného.

Rozsudek sp. zn. 10 As 132/2023 ze dne 29. listopadu 2023***Téma: Služební poměr, přestávka ve službě***

Příslušníkům bezpečnostních sborů musí být umožněno čerpat přestávky ve službě, aby bylo zřejmé, že po celou dobu přestávky nemusí v zásadě plnit žádné služební povinnosti. Věnovat se tak mohou jen tomu, aby se najedli a odpočinuli, ledaže jim vznikne zákonná „zakročovací“ povinnost. Nejvyšší správní soud nesouhlasí, že lze svévolně narušovat přestávky s odkazem na údajnou praktičnost postupu, kdy policisté během přestávky přijímají oznámení a následně vyhodnocují neodkladnost služebního úkolu.

Rozsudek sp. zn. 8 Ads 83/2022 ze dne 30. listopadu 2023***Téma: Agentura práce, nelegální zaměstnávání***

Na agenturu práce, která běžně pracuje s cizinci, lze mít ve vztahu k nelegálnímu zaměstnávání dokonce vyšší nároky než na „běžné“ zaměstnavatele. Skutečnost, že pověřenému zaměstnanci projde „pod rukama“ tolik dokladů, jak tvrdí stěžovatelka, je spíš další argument ve prospěch tvrzení, že bylo možné po něm požadovat rozpoznání padělaného dokladu od pravého. Na tom nic nemůže změnit ani tvrzení stěžovatelky, že pořádá školení, vytváří vnitřní předpisy, používá mobilní aplikaci nebo zajišťuje kontrolu nadřízenými zaměstnanci.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 105/2023 ze dne 5. prosince 2023***Téma: Agentura práce, nelegální zaměstnávání***

Byť se zjištěná porušení povinností týkají pouze dvou zaměstnanců stěžovatelky, obnažily tyto dva případy zásadní nedostatky ve vnitřních kontrolních mechanismech, které vedou k tomu, že stěžovatelka není schopna při své činnosti zabránit výkonu nelegální práce. To je naprosto zásadní zjištění, které opodstatňuje přijetí preventivního opatření při výkonu dohledu nad činností stěžovatelky v podobě odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Výkon nelegální práce nelze vůbec tolerovat (ani v nepatrném rozsahu).

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 57/2022 ze dne 19. prosince 2023***Téma: Nelegální práce***

Prostá skutečnost, že žalobkyně nemá v místě výkonu práce podle povolení k zaměstnávání cizinců provozovnu, nečiní bez dalšího z jejich vyslání na pracovní cestu nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) bodu 2 zákona o zaměstnanosti.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 259/2022 ze dne 19. prosince 2023**Téma: Zaměstnávání osob zdravotně postižených**

Zaměstnavatel, který plní povinnost zaměstnávat osoby zdravotně postižené (§ 81 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) formou tzv. náhradního plnění podle § 81 odst. 2 písm. b) tohoto zákona (tj. odebírá výrobky či služby od zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % takových osob), nesplní tuto povinnost jen tím, že plnění odebere a zaplatí za ně. Současně je nutné, aby jeho dodavatel vložil doklady o poskytnutém plnění do veřejně dostupné úřední evidence (§ 81 odst. 3 a § 84 citovaného zákona).

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 261/2022 ze dne 22. prosince 2023**Témata: Nelegální práce, ručení za pokutu**

Nejvyšší správní soud souhlasí se závěrem, že mechanické uplatnění § 141a zákona o zaměstnanosti rovněž na úhrnnou pokutu uloženou také za jiné přestupky než výslovně předvídané v tomto ustanovení by mohlo zasahovat do vlastnického práva ručitele v rozporu s čl. 11 Listiny; potažmo být v rozporu s čl. 4 odst. 1 a čl. 2 odst. 2 Listiny. Pokud se požadavek přiměřenosti pokuty a zákazu ukládání likvidačních sankcí vztahuje na přestupce, musí se tím spíše vztahovat i na ručitele, který má za úhradu uložené pokuty sekundárně odpovídat.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU**Usnesení sp. zn. II. ÚS 2592/23 ze dne 8. listopadu 2023****Téma: Výpověď**

Je pravdou, že ve srovnání s ostatními vedoucími zaměstnanci má stěžovatel majetkový podíl na žalované, to však bez dalšího neznamená, že by mu nemohla být dána výpověď z organizačních důvodů. Je tomu tak proto, že propuštěním ze zaměstnaneckého poměru se na jeho majetkové účasti ve společnosti ničeho nemění. Podstatné je především to, zda byl naplněn některý z výpovědních důvodů. Majetková účast zaměstnance na svém zaměstnavateli by patrně neměla představovat další stupeň jeho ochrany.

...SODNÍHO DVORA (EU)**Rozsudek C-307/22 ze dne 26. října 2023****Téma: Přístup k osobním údajům**

Článek 12 odst. 5 a čl. 15 odst. 1 a 3 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 musí být vykládány v tom smyslu, že povinnost poskytnout subjektu údajů bezplatně první kopii jeho osobních údajů, které jsou předmětem zpracování, je pro správce závazná i tehdy, pokud je tato žádost odůvodněna jiným účelem, než jsou účely, které jsou uvedeny v bodě 63 první větě odůvodnění tohoto nařízení.

Rozsudek C-271/22 až C-275/22 ze dne 9. listopadu 2023**Téma: Dovolená**

Článek 7 směrnice 2003/88 nebrání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, jež v případě neexistence vnitrostátního ustanovení, které by stanovilo výslovné časové omezení pro převod nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok, které vznikly a nebyly využity z důvodu pracovní neschopnosti z důvodu dlouhodobé nemoci, umožňuje vyhovět žádostem o placenou dovolenou za kalendářní rok podaným pracovníkem méně než patnáct měsíců po uplynutí referenčního období zakládajícího nárok na tuto dovolenou a omezený na dvě po sobě jdoucí referenční období.

Rozsudek C-583/21 až C-586/21 ze dne 16. listopadu 2023***Téma: Převod notářského úřadu***

Článek 1 odst. 1 směrnice Rady 2001/23/ES musí být vykládán v tom smyslu, že se směrnice použije na situaci, kdy notář, jenž je zároveň úřední osobou i soukromým zaměstnavatelem zaměstnanců přidělených k jeho notářskému úřadu, nahradí předchozího držitele tohoto úřadu, převezme agendu úřadu, jakož i podstatnou část zaměstnanců zaměstnaných předchozím držitelem a nadále vykonává stejnou činnost ve stejných prostorách se stejnými hmotnými prostředky, za podmínky, že identita úřadu je zachována, což přísluší určit předkládajícímu soudu s přihlédnutím ke všem relevantním okolnostem.

Rozsudek C-415/22 ze dne 16. listopadu 2023***Témata: Sociální zabezpečení, úředníci Evropské unie***

Ustanovení článku 14 protokolu č. 7 a ustanovení služebního řádu úředníků Evropské unie, zejména článku 72 uvedeného služebního řádu, musí být vykládána v tom smyslu, že brání tomu, aby úředník Unie, který setrval ve služebním poměru u orgánu Unie až do stanoveného důchodového věku pro odchod do důchodu a který vykonává samostatnou výdělečnou činnost na území členského státu, podléhal na základě právních předpisů tohoto členského státu povinné účasti v systému sociálního zabezpečení uvedeného státu.

Rozsudek C-422/22 ze dne 16. listopadu 2023***Téma: Sociální zabezpečení, migrující pracovníci***

Články 5, 6 a 16 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 musí být vykládány v tom smyslu, že instituce vydávající osvědčení A1, která poté, co z úřední povinnosti znovu posoudila skutečnosti, které jsou podkladem pro vydání osvědčení, zjistí nesprávnost skutečností, může osvědčení zrušit, aniž by předtím zahájila dialog a dohodovací řízení podle článku 76 odst. 6 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 s příslušnými institucemi dotčených členských států za účelem určení použitelných vnitrostátních právních předpisů.

Rozsudek C-148/22 ze dne 28. listopadu 2023***Téma: Náboženské symboly na pracovišti***

Článek 2 odst. 2 písm. b) směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládán v tom smyslu, že interní pravidlo obecní správy, které obecně a bez rozdílu zakazuje jejím zaměstnancům viditelně nosit na pracovišti jakékoliv symboly vypovídající zejména o filozofickém nebo náboženském přesvědčení, může být odůvodněno vůlí této obecní správy vytvořit s přihlédnutím k vlastnímu kontextu zcela neutrální prostředí výkonu veřejné správy, pokud je toto pravidlo vhodné, nezbytné a přiměřené s ohledem na tento kontext a s přihlédnutím k jednotlivým dotčeným právům a zájmům.

Rozsudek C-270/22 ze dne 30. listopadu 2023***Témata: Služební věk, učitelé***

Ustanovení 4 Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou brání vnitrostátním právním předpisům, které pro účely uznání služebního věku při přijetí do služebního poměru vylučují doby služby vykonané na základě pracovních smluv na dobu určitou, jež nedosahují 180 dnů v každém školním roce nebo nebyly vykonány nepřetržitě od 1. února do dokončení závěrečného hodnocení žáků, bez ohledu na počet skutečně odpracovaných hodin, a které zohlednění odpracovaných dob nad rámec čtyř let dosahujících limitů omezují na dvě třetiny, přičemž zpětné započítání zbývajících třetiny je odloženo do okamžiku, k němuž je dosaženo určitého počtu let služby.

Rozsudek C-518/22 ze dne 7. prosince 2023***Téma: Rovné zacházení, osoby se zdravotním postižením***

Článek 2 odst. 5 směrnice Rady 2000/78/ES nebrání tomu, aby byla pro nábor osoby poskytující osobní asistenci stanovena v souladu s vnitrostátní právní úpravou, jež zakotvuje povinnost zohlednit individuální přání osob, které mají z důvodu svého zdravotního postižení nárok na služby osobní asistence, podmínka určitého věku, pokud je takové opatření nezbytné k ochraně práv a svobod ostatních lidí.

Rozsudek C-340/21 ze dne 14. prosince 2023***Téma: Ochrana osobních údajů, důkazní břemeno***

Články 24 a 32 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 musí být vykládány v tom smyslu, že samotná skutečnost, že došlo k neoprávněnému poskytnutí nebo zpřístupnění osobních údajů „třetími stranami“ ve smyslu článku 4 bodu 10 tohoto nařízení, nepostačuje k tomu, aby bylo možné mít za to, že technická a organizační opatření zavedená dotčeným správcem nejsou „vhodná“ ve smyslu těchto článků 24 a 32.

Rozsudek C-206/22 ze dne 14. prosince 2023***Téma: Dovolená, karanténa***

Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie nebrání vnitrostátní právní úpravě nebo praxi, která neumožňuje převod dnů placené dovolené za kalendářní rok poskytnutých pracovníkovi, který není nemocný, na dobu, která se překrývá s dobou karantény nařízenou orgánem veřejné moci z důvodu, že tento pracovník měl kontakt s osobou nakaženou virem.

Rozsudek C-488/21 ze dne 21. prosince 2023***Téma: Sociální zabezpečení, předci vyživovaní pracovníkem***

Článek 45 SFEU brání právní úpravě členského státu, která umožňuje orgánům členského státu, aby odmítly přiznat dávku sociální pomoci předkovi v přímé linii, který je v okamžiku podání žádosti osobou vyživovanou pracovníkem, který je občanem Evropské unie, příp. mu odňaly právo pobytu po dobu delší než tři měsíce, z důvodu, že přiznání dávky by mělo za následek, že by rodinný příslušník již nebyl osobou vyživovanou pracovníkem, který je občanem Unie, a stal by se tak nepřiměřenou zátěží pro systém sociální pomoci členského státu.

Rozsudek C-667/21 ze dne 21. prosince 2023***Téma: Ochrana osobních údajů***

Článek 9 odst. 2 písm. h) nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 musí být vykládán v tom smyslu, že výjimka stanovená v tomto ustanovení se uplatní v situacích, v nichž lékařský posudkový útvar zpracovává údaje o zdravotním stavu některého ze svých zaměstnanců nikoliv jakožto zaměstnavatel, ale jakožto lékařská služba, za účelem posouzení pracovní schopnosti tohoto zaměstnance, za předpokladu, že dotyčné zpracování splňuje podmínky a záruky výslovně stanovené v tomto písm. h) a v odstavci 3 uvedeného článku 9.

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.