

~~a osoby ve výkonu zabezpečovací detence nepodléhá výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy a jiných příjmů. Podle změny zákona o důchodovém pojištění důchod oprávněného, který je ve výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence, poukazuje plátce důchodu na účet věznice nebo ústavu pro výkon zabezpečovací detence; to platí obdobně i pro výplatu výsluhových příspěvků. Zrušuje se vyhláška č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů.~~

~~**Rozhodnutí prezidenta republiky č. 38/2024 Sb.**, o vyhlášení voleb do Evropského parlamentu. Volby do Evropského parlamentu se budou konat v pátek 7. června a sobotu 8. června 2024; členům volebních komisí bude příslušet ve dnech voleb stanovené pracovní volno.~~

~~**Zákon č. 54/2024 Sb.**, kterým se mění zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.~~

~~**Účinnost: 22. březen 2024.** Zavádí se výjimka pro členy dobrovolných jednotek požární ochrany, jejichž činnost v souvislosti se zásahem je vykonávána na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr; tato výjimka spočívá v tom, že jejich zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.~~



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 1525/2023 ze dne 18. října 2023

Téma: Moderace náhrady škody způsobené zaměstnancem

O použití mimořádného zmírňovacího práva je nutno uvažovat před tím, než soud přistoupí k limitaci výše požadované náhrady škody podle § 257 odst. 2 zákoníku práce, neboť snižování pod zákonný limit by mohlo být v rozporu se zákonným požadavkem, aby snížení výše náhrady škody bylo přiměřené. Pakliže je zjištěná výše škody na automobilu 1 189 831,41 Kč, zůstává při moderaci v rozsahu 50 % k zaplacení částka přes 500 000 Kč, a tedy se na žalobkyni požadované částce (žalobkyně jako zaměstnavatel požadovala po žalovaném zaměstnanci částku ve výši 116 451 Kč – pozn. autorů) použítá moderace neprojeví.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2532/2022 ze dne 26. října 2023

Téma: Nabídková povinnost

Není-li tzv. nabídková povinnost zaměstnavatele omezena na místo, kde dosud zaměstnanec konal práci, pak ve vztahu k Úřadu práce ČR, jenž jménem státu zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu zaměstnává, musí platit závěr, že plnění nabídkové povinnosti touto organizační složkou státu není omezeno na krajskou pobočku, v níž (resp. v jejímž obvodu) zaměstnanec dosud konal svoji práci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3372/2022 ze dne 31. října 2023***Téma: Nesplnění pracovního úkolu, porušení povinnosti***

Ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce zaměstnavateli ukládá vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění pracovních úkolů, aby zaměstnanec vůbec mohl sjednanou práci vykonávat a plnit řádně pracovní úkoly. Nesplnění pracovního úkolu zaměstnancem, které je důsledkem nedostatečného vytvoření pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele, nemůže být považováno za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1126/2023 ze dne 31. října 2023***Téma: Rozvázání pracovního poměru, podpis zaměstnavatele***

V případě jednostranných právních úkonů zaměstnavatele směřujících k rozvázání pracovního poměru je nutno akcentovat závažnost těchto právních úkonů a jejich způsobilost přivodit zánik základního pracovněprávního vztahu. Je nadmíru žádoucí zaručit, aby právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru učinila a podepsala osoba, která je k němu oprávněna, což lze zajistit pouze tehdy, je-li písemný projev vůle završen vlastnoručním podpisem zaměstnavatele. Na písemném jednostranném právním úkonu zaměstnavatele směřujícím k rozvázání pracovního poměru nemůže být vlastnoruční podpis nahrazen mechanickými prostředky.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1386/2023 ze dne 31. října 2023***Téma: Pracovní úraz, doba odpočinku***

Přespávání v ubikaci není v přímé souvislosti s výkonem zaměstnání, i když jde o ubytování poskytnuté zaměstnavatelem. Činnost žalobce spočívající v tom, že čerpal denní dobu odpočinku v kabině vozidla, v níž vznikl požár, při kterém došlo k úrazu žalobce, není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů žalobce jako řidiče kamionu. Na tom nemůže nic změnit ani tvrzení žalobce, že z kabiny vozidla vystoupil za účelem kontroly nákladu po zaslechnutí podezřelého zvuku, neboť k popálení nedošlo při kontrole ani v souvislosti s ní, nýbrž po návratu do kabiny za účelem odpočinku.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1131/2023 ze dne 14. listopadu 2023***Téma: Výpověď, organizační změna***

Bylo-li ve výpovědi z pracovního poměru uvedeno „ukončení Vašeho pracovního poměru ke dni: 30. dubna 2019 z důvodu organizačních změn uvedených v § 52 písm. c) (zák. práce – pozn. autorů) s odkazem na rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ze dne 8. ledna 2019, jímž došlo ke snížení stavu pracovních míst“, a bylo-li zjištěno, že žalobce byl s organizační změnou spočívající ve zrušení jím zastávané pozice před doručením výpovědi opakovaně seznámen, je závěr soudu o dostatečně určeném skutkovém vymezení důvodu výpovědi v souladu s judikaturou dovolacího soudu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1617/2023 ze dne 14. listopadu 2023***Téma: Vědomost zaměstnavatele o možnosti dát výpověď***

Zaměstnavatel se o porušení pracovní povinnosti, na jehož základě je dána výpověď, dozví dnem, kdy vedoucí zaměstnanec, který je nadřízen tomu, kdo porušil pracovní povinnosti, získal vědomost, že se zaměstnanec dopustil jednání, které může zakládat důvod k výpovědi. Starosta nemá postavení statutárního orgánu právnické osoby, nevykonává oprávnění vedoucího zaměstnance, není proto osobou, jejímž prostřednictvím se zaměstnavatel dozví o důvodu, pro který je možno se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) zák. práce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1216/2023 ze dne 16. listopadu 2023***Téma: Odměna za práci***

Odměna 100 000 Kč nebyla plněním za práci, ale plněním poskytovaným v souvislosti s pracovním poměrem žalobce. Taková interpretace ujednání účastníků, obsaženého v dohodě

o mzdě, je podepřena úvahou, že a) v dohodě bylo rozlišováno mezi základní hrubou mzdou ve výši 173 000 Kč a odměnou ve výši 100 000 Kč, b) odměna nebyla vázána na splnění žádných podmínek, c) žalovaná vyplácela žalobci odměnu v plné výši, i když žalobce nepracoval, d) odměna byla vyplácena ve snaze žalované udržet žalobce v krizovém managementu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1706/2023 ze dne 16. listopadu 2023

Téma: Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Pokud žalobce pracoval v převáděné části závodu, byl součástí její osobní složky, a proto na žalovaného jako kupujícího přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu žalobce, i když není uveden v seznamu převáděných zaměstnanců; na tom, že žalobce byl součástí osobní složky převáděné části závodu, nemohou nic změnit skutečnosti, že žalobce byl ke dni účinnosti smlouvy o koupi části závodu uznán dočasně práce neschopným a že pracovní místo žalobce bylo zrušeno na základě rozhodnutí o organizační změně před uzavřením smlouvy o koupi části závodu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1647/2023 ze dne 28. listopadu 2023

Témata: Náhrada škody způsobené zaměstnavatelem, promlčení

Žalobce se o škodě, tj. o nákladech na dopravu dozvídal postupně vždy s každou vykonanou jízdou a o škůdci žalobce věděl již v okamžiku vzniku škody, neboť věděl, že škoda mu vzniká přeložením provedeným jeho zaměstnavatelem (*tato vědomost žalobce byla rozhodná pro počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty k uplatnění práva na náhradu škody – pozn. autorů*). Namítá-li dovolatel, že se nemohl dozvědět o vzniku škody dříve než právní mocí rozsudku, kterým byla určena neplatnost jeho přeložení, pak přehlíží, že datum právní moci rozsudku je závislé především na procesních okolnostech a s vědomostmi žalobce o škodě nesouvisí.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2208/2023 ze dne 28. listopadu 2023

Téma: Nabídková povinnost

Vzhledem k tomu, že D. K. rozvázala se žalovaným pracovní poměr technického pracovníka 14. listopadu 2018 (tedy před doručením výpovědi žalobkyni) dohodou s tím, že pracovní poměr skončí k 31. prosinci 2018 (žalovaný 29. listopadu 2018 zveřejnil nabídku volné pozice technický pracovník), a že žalobkyně zjevně splňovala předpoklady pro výkon této funkce, je závěr, že žalovaný nesplnil nabídkovou povinnost, v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu. V době doručení výpovědi žalobkyni (27. listopadu 2018) bylo jisté, že od 1. ledna 2019 se uvolní pracovní místo technického pracovníka, které odpovídalo zdravotnímu stavu a kvalifikaci žalobkyně.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2513/2023 ze dne 28. listopadu 2023

Témata: Práce přesčas, důkazní břemeno

Za situace, kdy žalobce tvrdil, že pro žalovaného v době trvání pracovního poměru vykonával práci přesčas, bylo na žalovaném, aby tvrdil a současně prokázal, že podle jím vedené evidence pracovní doby žalobce v této době nepracoval. Za takového stavu věci má zaměstnavatel právo na náhradu mzdy, bude-li tvrdit a prokáže-li, že evidence pracovní doby vedená zaměstnavatelem neodpovídá skutečnosti a že práci pro zaměstnavatele opravdu vykonával.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2770/2022 ze dne 29. listopadu 2023

Téma: Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti

Ztráta způsobilosti žalobkyně k výkonu dosavadní práce se týká pouze práce učitelky na konkrétní pracovní pozici u žalované (*podle závěru znaleckého posudku – pozn. autorů*). Dovolatelka (žalobkyně – pozn. autorů) nepochybuje, že se do zátěžové situace u žalované dostala, pouze namítá, že ji vytvořila žalovaná, avšak nebere přitom v úvahu, že uvedená skutečnost – i kdyby byla prokázána – nemůže nic na závěru, že vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce, změnit.

Rozsudek sp. zn. 31 Cdo 2955/2023 ze dne 13. prosince 2023**Téma: Odstoupení od konkurenční doložky**

Velký senát uzavírá, že s ohledem na její povahu (*konkurenční doložky – pozn. autorů*) jakožto právního vztahu sloužícího primárně k ochraně práv a zájmů zaměstnavatele, může zaměstnavatel od konkurenční doložky po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance odstoupit i na základě smluvního ujednání, podle kterého je zaměstnavatel v uvedené době oprávněn od konkurenční doložky odstoupit bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu, popř. i na základě jinak obdobně sjednané možnosti odstoupení.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1673/2023 ze dne 18. prosince 2023**Téma: Bezdůvodné obohacení zaměstnance**

Je-li zaměstnanci poskytnuta nějaká peněžitá částka jako záloha, nemůže přicházet v úvahu aplikace ustanovení § 243 odst. 3 zák. práce (nyní § 331 zák. práce) v tom smyslu, že by zaměstnanec přijal takovou zálohu v dobré víře; zaměstnanec si tu musí být vědom, že jde o zálohu, která bude později zúčtována.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2607/2023 ze dne 18. prosince 2023**Téma: Okamžité zrušení pracovního poměru**

Žalobci vytýkané jednání (označení zahájení služby a použití služebního vozu) mohlo mít dopad na majetek zaměstnavatele, ať už v případě, že by došlo k výplatě pracovní odměny za přesčas, který byl ve skutečnosti vyplněn vyřizováním soukromé záležitosti, či svévolnému používání majetku zaměstnavatele (automobilu) k soukromým účelům, je tak podstatná jeho neloajalita vůči zaměstnavateli, která musela mít za následek úplnou ztrátu vzájemné důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a proto jednání žalobce naplnilo důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 981/2023 ze dne 19. prosince 2023**Téma: Okamžité zrušení pracovního poměru, lhůta**

Konal-li žalovaný v lednu 2020 noční práci, pak je úsudek, že o nevyplacení příplatku za noční práci se dověděl při převzetí výplatního lístku za leden 2020 (17. února 2020), ve kterém byla zúčtována mzda bez příplatku, aniž by k získání této vědomosti potřeboval údaje z evidence pracovní doby a o přesné výši příplatku, a že subjektivní lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru žalovaným začala běžet po uplynutí dodatečné lhůty 15 dnů od splatnosti mzdy za leden 2020, která nastala 29. února 2020, zcela konformní s ustálenou judikaturou.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3501/2023 ze dne 19. prosince 2023**Téma: Doručování**

Žalobkyně uvedla, že po ústním sdělení o odvolání z místa vedoucího zaměstnance ředitelka žalované předložila žalobkyni „papír, kde bylo odvolání“, a žalobkyně řekla, že to nepodepíše, protože s tím nesouhlasí, zeptala se, jestli je to z její strany všechno, ředitelka jí sdělila, že ano, žalobkyně se otočila k odchodu a pak se ještě otočila a požádala, zda si může udělat snímek odvolání, což bylo umožněno; následně také uvedla, že ředitelka měla pouze jedno písemné vyhotovení, které držela jen v ruce a na stůl ho nepoložila. (*Odmítnutím převzetí písemnosti tedy došlo k jejímu řádnému doručení – pozn. autorů.*)

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3366/2022 ze dne 21. prosince 2023**Téma: Výpověď, porušení povinnosti, nesplňování požadavků**

Ustanovení § 52 písm. f) a g) zák. práce představují samostatné důvody pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, jejichž naplnění vyžaduje splnění odlišných předpokladů. To však nevylučuje, aby se skutečnosti, které znamenají jejich naplnění, vzájemně prolínaly. Může nastat, že zaměstnavatel bude mít možnost dát zaměstnanci výpověď z obou důvodů. V takovém případě je věcí volby zaměstnavatele, zda vymezí důvod výpovědi jen tak, aby odpovídal pouze jedné skutkové podstatě, anebo aby pracovní poměr rozvázal z obou důvodů.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 58/2023 ze dne 19. ledna 2024

Téma: Invalidní důchod, podpora v nezaměstnanosti

Je sporné, zda posudek (o invaliditě – pozn. autorů) obsahuje údaj, zda je stěžovatelka schopna vykonávat výdělečnou činnost alespoň za zcela mimořádných podmínek. V posudku je uvedeno mimo jiné: „Z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho pracovní schopnost o 70 %. Výkon výdělečné činnosti pojišťovna nevyžaduje zcela mimořádné podmínky podle § 6 vyhlášky o posuzování invalidity.“ Jiný výklad, než že stěžovatelka není schopna vykonávat výdělečnou činnost ani za zcela mimořádných podmínek, nepřichází v úvahu. Otázka schopnosti výdělečné činnosti je zásadní pro určení, zda má osoba povinnost vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti podle § 56 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

Rozsudek sp. zn. 10 As 252/2023 ze dne 23. ledna 2024

Téma: Bezpečnostní sbory, přestávka v práci

Musí existovat organizační, technická a personální opatření, která jasně a srozumitelně zajišťují zastupování policistů během jejich přestávek. Pořadníkový systém dopravních nehod takovým opatřením není. Pořadníkový systém řeší jen dělbu práce (dopravních nehod) mezi policisty. Neřeší zastupování policistů během přestávek ve službě. Po policistech nelze požadovat, aby se sami aktivně domáhali přestávky, na kterou mají zákonný nárok. Aby policisté mohli tento nárok řádně čerpat, musí jim ozbrojený bezpečnostní sbor čerpání přestávky umožnit.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 124/2022 ze dne 26. ledna 2024

Téma: Povolení k zaměstnání, pracovní cesta

Cizinec může být vyslán na pracovní cestu i mimo místo výkonu práce, které má uvedeno v povolení k zaměstnání. Prostřednictvím pracovní cesty nelze zastírat faktický výkon práce cizince v jiném místě než v uvedeném v povolení k zaměstnání. Vyslání cizince k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce nelze v žádném případě používat dlouhodobě či pravidelně, a zneužívat jej tak k obcházení. Doba pracovní cesty není omezena a je definována jako „doba nezbytné potřeby“, stejně tak není omezena na konkrétní druhy práce.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 220/2023 ze dne 29. ledna 2024

Téma: Odbytné

Jádro sporu spočívá v tom, zda měl být započten toliko stěžovatelčin pracovní poměr v Ministerstvu průmyslu a obchodu, který předcházel vzniku služebního poměru, nebo zda měl být započten i bezprostředně předcházející pracovní poměr v Ministerstvu financí (*pro účely určení výše odbytného – pozn. autorů*). § 200 odst. 1 zákona o státní službě je třeba vykládat tak, že do doby trvání služebního poměru se započítává doba trvání všech pracovních poměrů ve správních úřadech, které vzniku služebního poměru bezprostředně předcházely.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 326/2023 ze dne 14. února 2024

Téma: Nelegální práce, nouzový stav

Povolení k zaměstnání opravňovalo zaměstnankyni k výkonu práce pro stěžovatelku pouze po dobu trvání pracovněprávního vztahu. Přestal-li pracovněprávní vztah, na jehož základě bylo povolení k zaměstnání vydáno, trvat, nebyla dodržena podmínka, kterou na prodloužení platnosti povolení k zaměstnání kladlo usnesení vlády ČR ze dne 18. března 2020, č. 248. To vedlo k prodloužení povolení k zaměstnání pouze za podmínky, že zaměstnavatel s cizincem sjedná prodloužení základního pracovněprávního vztahu, na jehož základě bylo oprávnění vydáno, tak, aby tento trval po celou dobu platnosti oprávnění prodlouženého usnesením.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 352/2021 ze dne 22. února 2024

Téma: Převedení na jiné služební místo

Žalobce vykonával funkci náměstka ministra spravedlnosti zařazenou do 16. platové třídy. Rozhodnutím byl převeden na služební místo ministerského rady v oddělení stížností a kontrol Vězeňské služby zařazené do 13. platové třídy. Nadprůměrné vzdělání, kvalifikace, schopnosti a pracovní zkušenosti žalobce, srovnání náplně práce původního a nového služebního místa, přearažení do 13. platové třídy a výrazné snížení platu vedou ve svém souhrnu k závěru, že nové služební místo nebylo pro žalobce vhodné.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. I. ÚS 2843/23 ze dne 8. listopadu 2023

Témata: Pracovní úraz, opilost

Stěžovatel se v nyní posuzované věci dovolává rozhodnutí Nejvyššího soudu, ve kterém týž soud akceptoval výrazně vyšší odškodnění ztížení společenského uplatnění, než kterého se stěžovateli dostalo údajně ve srovnatelné situaci. Je pravdou, že i v odkazované věci šlo o poškozenou ve věku blízkém dvaceti let, a i tehdy byla poškozená vyřazena z běžného života a odkázána na péči druhých. Ovšem nelze opomíjet, že poškozená v odkazované věci ztratila v důsledku úrazu také gnostické a komunikační schopnosti, což se v nyní posuzované věci nestalo.

Nález sp. zn. III. ÚS 410/23 ze dne 17. ledna 2024

Témata: Manažerská smlouva, smlouva o výkonu funkce

Přestože výkon funkce člena statutárního orgánu není možné vykonávat paralelně v obchodněprávním a pracovněprávním režimu, je možné si zvolit, aby do sebe obchodněprávní poměr „inkorporoval“ úpravu v zákoníku práce. Ač nejde o výkon závislé práce a mezi stranami nevznikne pracovní poměr, mohou si zvolit, že se jejich práva a povinnosti budou řídit – s určitými limity – ustanoveními zákoníku práce. Tento právní názor respektuje výhradu z předchozích nálezů Ústavního soudu, že skutečnost, že pojmově nejde o výkon závislé práce, neznamena, že by režimu zákoníku práce nebylo možné smluvně podříditi i jiné právní vztahy.

...SODNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-218/22 ze dne 18. ledna 2024

Témata: Dovolená, finanční náhrada

Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES brání vnitrostátní právní úpravě, která z důvodů týkajících se kontroly veřejných výdajů a organizačních potřeb veřejnoprávního zaměstnavatele stanoví zákaz vyplatit pracovníkovi finanční náhradu za dny placené dovolené za kalendářní rok, na které získal nárok jak v průběhu posledního roku zaměstnání, tak v předchozích letech a které nebyly vyčerpány ke dni skončení pracovního poměru, pokud pracovník pracovní poměr dobrovolně ukončil a neprokázal, že během pracovního poměru nečerpal dovolenou z důvodů nezávislých na jeho vůli.

Rozsudek C-631/22 ze dne 18. ledna 2024

Téma: Skončení pracovního poměru, trvalá pracovní neschopnost

Článek 5 směrnice Rady 2000/78/ES brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že zaměstnavatel může ukončit pracovní smlouvu z důvodu, že pracovník je trvale neschopen plnit úkoly, protože v průběhu pracovního poměru utrpěl zdravotní postižení, aniž je zaměstnavatel povinen předtím vytvořit nebo zachovat přiměřené uspořádání s cílem umožnit uvedenému pracovníkovi zachovat si zaměstnání, nebo případně prokázat, že by takové uspořádání představovalo neúměrné břemeno.

Rozsudek C-687/21 ze dne 25. ledna 2024***Témata: Osobní údaje, nehmotná újma***

Článek 82 odst. 1 nařízení 2016/679 musí být vykládán v tom smyslu, že v případě, že byl dokument obsahující osobní údaje předán neoprávněné třetí straně, která se s těmito údaji prokazatelně neseznámila, nepředstavuje „nehmotnou újmu“ ve smyslu tohoto ustanovení pouhá skutečnost, že se subjekt údajů obává, že v důsledku tohoto předání, které před vrácením uvedeného dokumentu umožnilo pořídit si jeho kopii, mohou být jeho údaje v budoucnu šířeny, nebo dokonce zneužity.

Rozsudek C-715/20 ze dne 20. února 2024***Témata: Výpověď, doba určitá***

Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, jež je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES, brání vnitrostátní právní úpravě, podle které zaměstnavatel není povinen písemně odůvodnit ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou výpovědí, ačkoliv má takovou povinnost v případě ukončení pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Soud, který rozhoduje o sporu, je povinen, pokud není možné, aby vyložil použitelné vnitrostátní právo konformně, zajistit soudní ochranu vyplývající z článku 47 Listiny základních práv Evropské unie a plný účinek tohoto článku.

Rozsudek C-283/21 ze dne 22. února 2024***Témata: Důchod, pracovní neschopnost***

Článek 21 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že v případě, že osoba nesplňuje podmínku výkonu činnosti formou zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, aby pro přiznání důchodu z důvodu úplné pracovní neschopnosti dosáhla toho, aby jí stát odpovědný za vyplacení důchodu zohlednil doby péče o dítě, které získala v jiném státě, doby pojištění z titulu dob odborné přípravy nebo profesní činnosti přitom ale získala výlučně v prvním uvedeném státě, a to jak před, tak po dobách péče, je stát povinen doby zohlednit navzdory skutečnosti, že osoba v členském státě před dobami péče ani bezprostředně po nich neplatila příspěvky.

Rozsudek C-59/22, C-110/22 a C-159/22 ze dne 22. února 2024***Téma: Odstupné***

Ustanovení 5 rámcové dohody, která je obsažena v příloze směrnice 1999/70, brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví vyplacení paušálního odstupného rovnajícího se 20násobku denní mzdy za každý odpracovaný rok až do výše roční mzdy každému zaměstnanci, jehož zaměstnavatel zneužil postupně prodlužované smlouvy o nestálém pracovním poměru na dobu neurčitou, pokud je vyplacení tohoto odstupného při skončení smlouvy nezávislé na jakémkoliv hledisku týkajícím se legitimní nebo zneužívající povahy využití těchto smluv.

Rozsudek C-589/22 ze dne 22. 2. 2024***Téma: Hromadné propouštění***

Článek 2 odst. 1 směrnice Rady 98/59/ES musí být vykládán v tom smyslu, že povinnost projednání, kterou stanoví, vzniká od okamžiku, kdy zaměstnavatel v rámci restrukturalizace zamýšlí nebo plánuje snížit pracovní místa, jejichž počet může překročit početní limity pro zrušená pracovní místa stanovené v článku 1 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice, a nikoliv v okamžiku, kdy zaměstnavatel poté, co přijal opatření spočívající ve snížení tohoto počtu, nabyl jistotu, že bude muset skutečně propustit počet zaměstnanců přesahující tyto limity.

Rozsudek C-649/22 ze dne 22. února 2024***Témata: Agentura práce, rovné zacházení***

Článek 5 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ve spojení s jejím článkem 3 odst. 1 písm. f) brání vnitrostátní právní úpravě, jak je vykládána judikaturou, podle níž výše náhrady, které se mohou zaměstnanci agentur domáhat z důvodu trvalé a úplné neschopnosti vykonávat obvyklé povolání, která je důsledkem pracovního úrazu, jež utrpěli

u uživatele, a která vedla ke skončení dočasného pracovního poměru, je nižší než výše náhrady, které by se tito zaměstnanci mohli domáhat ve stejné situaci a ze stejného důvodu, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě a na stejnou dobu přímo.

Rozsudek C-125/23 ze dne 22. února 2024

Témata: Platební neschopnost zaměstnavatele, ochrana zaměstnanců

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES brání vnitrostátní právní úpravě, že se na nesplacené pohledávky zaměstnanců, které vyplývají z pracovních smluv, vztahuje vnitrostátní režim zajišťující úhradu pohledávek záruční institucí, pokud k ukončení pracovní smlouvy dojde z podnětu insolvenčního správce, likvidátora nebo zaměstnavatele, avšak vylučuje úhradu pohledávek záruční institucí, pokud zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu dostatečně závažných porušení povinností ze strany zaměstnavatele, která brání pokračování smlouvy, a vnitrostátní soud rozhodl, že je zrušení důvodné.

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.



~~NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE V SOUVISLOSTI S PROBLEMATIKOU PRACOVNÍ DOBY A DOBY ODPOČINKU V OBLASTI ZDRAVOTNICTVÍ~~

JUDr. Jan Vácha, Ph.D.,

odborník v oblasti pracovního práva a pracovněprávní legislativy

~~ÚVODEM~~

~~Dne 28. prosince 2023 a částečně pak 1. ledna 2024 nabyl účinnosti zákon č. 413/2023 Sb., tzv. velká zdravotnická novela zákoníku práce. Jejím cílem je reagovat na neutěšenou situaci v oblasti zdravotnictví, zejména pak na významný **nesouhlas lékařské obce s institutem tzv. další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví**, který byl projeven v minulém roce zejména v souvislosti s tím, že po zhruba desetileté odmítky byl zákonem č. 281/2023 Sb. s účinností od 1. října 2023 do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), práce znovu zaveden § 93a. Jeho účinnost však měla díky zmíněné velké zdravotnické novele jepičí život, protože **skončila k 31. prosinci 2023**. Velká zdravotnická novela však nezrušila pouze institut další dohodnuté práce~~