

Zákon č. 88/2024 Sb., o správě voleb.

Účinnost: 1. leden 2026. V zákoně se mimo jiné upravují nároky členů okrskových volebních komisí; členství v těchto komisích je jiným úkonem v obecném zájmu a členové těchto komisí, kteří jsou v pracovním poměru nebo ve služebním poměru, mají nárok na pracovní nebo služební volno v nezbytném rozsahu k výkonu funkce a na náhradu mzdy, platu nebo služebního příjmu ve výši průměrného výdělku od uvolňujícího zaměstnavatele. Zákon rovněž upravuje odbornou způsobilost zaměstnanců územních samosprávných celků na úseku voleb.

Zákon č. 89/2024 Sb., kterým se mění volební a některé další zákony v souvislosti s přijetím zákona o správě voleb.

Účinnost: 1. leden 2026. V zákoně o pojištění na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti se z okruhu zaměstnanců jako poplatníků pojištění vyjímají členové okrskových (zvláštních okrskových) volebních komisí; v návaznosti na to se tyto členové rovněž vyjímají z okruhu pojištěnců nemocenského pojištění podle zákona o nemocenském pojištění a z okruhu pojištěnců důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 98/2024 Sb., o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2023 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Průměrná hrubá roční mzda v České republice pro účely vydávání modrých karet pro období od 1. května 2024 do 30. dubna 2025 činí 520 092 Kč.



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 2124/2021-II. ze dne 13. prosince 2023

Témata: Dovolená, neplatné rozvázání pracovního poměru

V případech, kdy právní postavení zaměstnance a zaměstnavatele se řídí § 69 až § 72 zákoníku práce, má zaměstnanec za toto období nárok na „placenou dovolenou“, a není možné pominout ta ustanovení zákoníku práce, která upravují nároky zaměstnance na dovolenou, včetně nároku na náhradu mzdy nebo platu za tuto dovolenou a způsobu jeho výpočtu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 148/2023 ze dne 19. prosince 2023***Téma: Odpovědnost za škodu***

Žalovaná jako zaměstnankyně žalobce vysala fiktivní žádosti o poskytnutí nárokové dávky, v důsledku čehož byly žalobcem vyplaceny částky, které použila pro svoji potřebu, a touto trestnou činností vybočila z mezí plnění pracovních úkolů. Okolnost, že porušila povinnosti z pracovního poměru úředníka, je nepodstatná; rozhodující je, že žalovaná jednáním, z něhož zaměstnavateli vznikla škoda, nesledovala plnění pracovních úkolů, ale jen „svoje zájmy“, a proto chybí věcný vztah k plnění pracovních úkolů. V daném případě nemá odpovědnost za škodu povahu pracovněprávního, ale občanskoprávního nároku.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1609/2023 ze dne 19. prosince 2023***Témata: Bezdůvodné obohacení, náhrada škody***

Nejsou-li splněny předpoklady pro vznik povinnosti zaměstnance k náhradě škody podle § 250 zákoníku práce, je možné – vzhledem k subsidiaritě bezdůvodného obohacení ve vztahu k náhradě škody – majetkovou újmu zaměstnavatele posoudit podle ustanovení o bezdůvodném obohacení (tj. podle § 2991 a násl. občanského zákoníku, popř. též § 331 zákoníku práce a – jde-li o bezdůvodné obohacení získané zaměstnancem z neplatného právního jednání – podle § 19 odst. 3 zákoníku práce).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3025/2023 ze dne 19. prosince 2023***Témata: Pracovní poměr, statutární orgán***

Vykonává-li zaměstnanec v pracovním poměru ke kapitálové obchodní společnosti činnost, kterou po svém zvolení má vykonávat jako statutární orgán, zaniká pracovní poměr (neujedná-li si strany něco jiného) konkludentní dohodou o rozvázání pracovního poměru. Stranám nic nebrání, aby se dohodly, že pracovní poměr se „obnoví“ po zániku funkce. Člen statutárního orgánu a obchodní korporace si mohou ujednat režim zákoníku práce, ujednání však (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) nečiní vztah pracovněprávním.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3509/2022 ze dne 20. prosince 2023***Témata: Stanovy, odborová organizace***

Jak v zájmu zaměstnavatele, tak v zájmu odborové organizace je, aby bylo postaveno najisto, od kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí. Ke dni, v němž bylo zaměstnavateli doručeno oznámení odborové organizace o počátku jejího působení u zaměstnavatele, byly již ve sbírce listin zveřejněny aktuální stanovy a tyto byly dálkově přístupné. Nebylo proto nutné stanovy odborové organizace k oznámení přikládat, ani oznamovat, že je možné se s jejich zněním seznámit ve veřejném rejstříku.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 886/2023 ze dne 20. prosince 2023***Témata: Bezprávná výhrůžka, svobodná vůle zaměstnance***

O bezprávnou výhrůžku jde i tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak vyhrožuje tím, co by sice byla oprávněna učinit, avšak prostřednictvím výhrůžky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí (např. jednajícímu vyhrožuje, že oznámí jeho trestný čin, neučiní-li toto příslušné právní jednání). Skutečnost, že podpisy žalobkyně na obou dohodách byly úředně ověřeny na Městském úřadě Stod, sama o sobě nevylučuje možnost, že žalobkyně byla k těmto právním jednáním donucena (např. právě bezprávnou výhrůžkou).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1053/2022-II. ze dne 15. ledna 2024***Témata: Dovolená, neplatné rozvázání pracovního poměru***

Žalobkyni (obecně) příslušel nárok na dovolenou i za celé období, v němž byl veden spor o platnost rozvázání pracovního poměru. Soudní dvůr připustil výjimku ze stanoveného pravidla v případech, kdy zaměstnanec v období, v němž byl veden spor o platnost rozvázání

pracovního poměru, vykonával podle pracovní smlouvy práci pro jiného zaměstnavatele, a vznikl mu nárok na dovolenou u tohoto zaměstnavatele. Nárok na dovolenou nepřísluší v rozsahu, v němž vznikl tento nárok u jiného zaměstnavatele.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2681/2023 ze dne 17. ledna 2024

Témata: Organizační změna, výpověď

V projednávané věci byla organizační změna žalovanou přijata dne 26. června 2020 a její účinnost nastala podle rozhodnutí žalované ke dni 1. září 2020. Pracovní poměr účastníků musel tedy skončit na základě výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím tomuto dni. Tato podmínka byla splněna, byla-li výpověď ze dne 30. června 2020 doručena žalobci téhož dne a uplynula-li proto dvouměsíční výpovědní doba dne 31. srpna 2020.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1220/2023 ze dne 23. ledna 2024

Témata: Průměrný výdělek, rozhodné období

Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku žalobkyně pro účely náhrady platu, která jí příslušela za nevyčerpanou dovolenou, na niž jí vzniklo právo v době od 1. ledna 2012 do 31. ledna 2017, kdy pracovní poměr mezi žalobkyní a žalovanou skončil, je IV. čtvrtletí 2016, které předchází dni následujícímu po skončení pracovního poměru, a nikoliv II. čtvrtletí 2007, v němž naposledy žalobkyně fakticky pro žalovanou pracovala.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1548/2023 ze dne 23. ledna 2024

Témata: Mzdový výměr, dohoda o mzdě

V listině označené jako „platový výměr“ je uvedeno, že „Dnešního dne, měsíce a roku uzavřely smluvní strany...“, (tj. žalovaný a žalobce) „...tento platový výměr“, a že „smluvní strany se přitom dohodly následovně: pro zařazení zaměstnance: řidič, servisní a opravárenské práce na vozovém parku a pracovišti je sjednána: a) základní mzda 85 Kč za hodinu, b) nad tuto odměnu může zaměstnanci zaměstnavatel poskytnout prémie...“ Listina označená „platový výměr“ je podle svého obsahu dohodou o mzdě (*s přihlédnutím k dalším okolnostem – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2608/2023 ze dne 23. ledna 2024

Téma: Pravidelné pracoviště

Pokud jsou zřejmá kritéria pro určení místa pravidelného pracoviště podle domněnky stanovené v § 34a zákoníku práce (a místo pravidelného pracoviště zaměstnance tak bylo dáno), lze je měnit pouze cestou změny obsahu pracovní smlouvy, nikoliv jednostranným pokynem ze strany zaměstnavatele, jímž stanoví počátek výkonu práce v jiném místě, než bylo dosavadní pravidelné pracoviště zaměstnance (*v dané věci nebylo místo pravidelného pracoviště mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednáno – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2973/2023 ze dne 25. ledna 2024

Témata: Náhrada mzdy, neplatné rozvázání pracovního poměru

Ke snížení náhrady mzdy zaměstnanci, který se po neplatném rozvázání pracovního poměru nezapojil do práce u jiného zaměstnavatele (do výkonu samostatné výdělečné činnosti), by soud mohl přistoupit jen tehdy, bylo-li by možné dovodit, že zaměstnanec měl konkrétní možnost zapojit se do práce (samostatné výdělečné činnosti) za podmínek rovnocenných nebo výhodnějších, ale že možnosti bez vážných důvodů nevyužil; se samotným nedostatkem aktivity zaměstnance při hledání jiné práce ani s tím, že se neobrátil na úřad práce, zákon možnost snížení náhrady mzdy nespojuje.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3408/2022 ze dne 26. ledna 2024

Témata: Pracovní úraz, posttraumatická stresová porucha

Posttraumatická stresová porucha, která se u zaměstnance vyvinula v důsledku mimořádně intenzivního stresujícího zážitku vyvolaného událostí, jež se odehrála na pracovišti, které byl

tento zaměstnanec jako její přímý účastník nebo pozorovatel vystaven při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a která extrémně vybočovala z běžných, každodenních podmínek výkonu práce, je poškozením zdraví způsobeným pracovním úrazem. Vnímání vedlejších projevů události (hluků, zviřeného prachu, prchajícího davu lidí apod.) znaky pracovního úrazu nenaplnuje.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2506/2023 ze dne 29. ledna 2024

Témata: Nabídková povinnost, fikce nadbytečnosti

Pakliže pozice koordinačního, projektového a programového pracovníka, referenta zahraničních vztahů a pracovníka vztahu k veřejnosti byla od 27. října 2017 zrušena, místo výstaváře bylo neobsazeno od ledna 2011 a pracovní náplň této funkce byla vykonávána pouze nárazově, zaměstnanci pracujícími na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a pozice kurátora sbírek nebyla volná 30. října 2017, kdy žalobci byla doručena výpověď, žalovaná neměla pro žalobce jako odvolaného vedoucího zaměstnance práci, kterou by mu mohla nabídnout v rámci nabídkové povinnosti.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 346/2023 ze dne 16. února 2024

Témata: Okamžité zrušení pracovního poměru, neomluvená absence

Samotná délka období, během něhož k neomluvenému zameškání práce došlo, dostatečným podkladem pro závěr o intenzitě porušení povinnosti být nemůže. Sjednaným místem výkonu práce žalobce je Královéhradecký kraj. Žalovaná přesto v době od 15. března 2021 do 19. března 2021 rozvržením pracovní doby určila žalobci výkon práce na trase Ledec nad Sázavou – Havlíčkův Brod – Světlá nad Sázavou – Zruč nad Sázavou. Uvedená skutečnost je významná z hlediska závěru o rozsahu žalobcem zameškané práce. Závěr, že žalobce od 8. března 2021 do 19. března 2021 neomluveně zameškal práci a porušil povinnost zvlášť hrubým způsobem, je předčasný.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1577/2022 ze dne 19. února 2024

Témata: Diskriminace, překážka v práci na straně zaměstnavatele

I kdyby odmítnutí pokynu k výkonu práce se zakrytím dýchacích cest bylo opodstatněné, nešlo by o překážku v práci na straně zaměstnavatele, neboť nebyla-li by žalobkyně vzhledem ke svému zdravotnímu stavu schopna vykonávat práci bez ohrožení svého života nebo zdraví, nebyl by splněn předpoklad, že zaměstnanec je schopen a připraven práci konat (*žalobkyně měla k dispozici odpovídající lékařskou zprávu dokládající její nepříznivý zdravotní stav – pozn. autorů*). Kdyby žalovaná opomenula přijmout opatření podle § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona (*zákon č. 198/2009 Sb. – pozn. autorů*), šlo by o překážku v práci ve smyslu § 208 zákoníku práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3701/2023 ze dne 21. února 2024

Témata: Výpověď, úředník územního samosprávného celku

Zachovávat pravidel slušnosti při úředním jednání patří mezi základní povinnosti úředníka územního samosprávného celku, které stanoví zákon. V nedodržování pravidel slušného chování nelze spatřovat nesplňování předpokladů ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť předpoklady jsou stanoveny v § 4 odst. 1 zákona o úřednících (*zákon č. 312/2002 Sb. – pozn. autorů*). Povinnost zachovávat pravidla slušnosti nepředstavuje požadavek pro řádný výkon práce ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť nejde o požadavek, který stanoví zaměstnavatel.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 637/2023 ze dne 27. února 2024

Témata: Pracovní poměr, doba neurčitá

Skutečnost, zda a jakou smlouvu uzavřely strany po dni, k němuž měla nastat právní fikce o pracovním poměru na dobu neurčitou, je tak pro posouzení žaloby podle § 39 odst. 5

zákoníku práce nerozhodná. Byl proto správný přístup soudu, že uzavření nové pracovní smlouvy při rozhodování o žalobě podle § 39 odst. 5 zákoníku práce nezohledňoval.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3023/2023 ze dne 27. února 2024

Téma: Výpověď, dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti

Judikatura je ustálena v závěru, že k výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce smí zaměstnavatel přistoupit, jen jestliže zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením nemocí z povolání, pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci. Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) zákoníku práce je naplněn jen tehdy, jestliže nezpůsobilost zaměstnance pro svůj nepřiznivý zdravotní stav konat dosavadní práci není následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 954/2023 ze dne 28. února 2024

Téma: Nabídková povinnost, přiměřenost lhůty

Účelem poskytnutí přiměřené lhůty je, aby zaměstnanec měl objektivně možnost seznámit se s podmínkami nabízené práce a zvážit, zda nabízené místo přijme. Žalobkyně byla odvolána z funkce generální ředitelky již 24. října 2014, následně byla až do 2. listopadu 2014 v pracovní neschopnosti, měla tedy dostatečně dlouhou dobu na to, aby zvážila, zda a za jakých okolností by byla ochotna setrvat ve svém dosavadním zaměstnání (*nabídka pracovního místa byla vůči zaměstnankyni učiněna 3. listopadu 2014 se lhůtou k vyjádření rovněž do 3. listopadu 2014 – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1915/2023-II. ze dne 28. února 2024

Téma: Okamžité zrušení pracovního poměru, fyzické napadení

Soud při hodnocení intenzity porušení pracovních povinností žalobcem nepřihlédl ke všem zjištěním a některým okolnostem, které intenzitu porušení snižují. Především nepřihlédl k tomu, co útoku žalobce na P. H. bezprostředně předcházelo, zejména že poté, co P. H. vyzval žalobce ke změně nevhodného chování, žalobce odmítl s P. H. na toto téma hovořit a dožadoval se odchodu z místnosti, avšak P. H. žalobci v odchodu bránil a držel dveře. Lze se důvodně domnívat, že kdyby P. H. žalobci nebránil v odchodu, k ráně pěstí do obličeje P. H. by nedošlo.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2880/2023 ze dne 28. února 2024

Téma: Výpověď, dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti

Výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené lékařským posudkem, popř. rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Pro platnost výpovědi je určující objektivní zjištění, že zaměstnanec nebyl ke dni doručení výpovědi schopen z příčiny dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti z důvodu obecného onemocnění výkonu práce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3178/2023 ze dne 13. března 2024

Téma: Výpověď pro nadbytečnost

Setrval-li odvolací soud na závěru, že žalovaný v březnu 2020 rozhodl o snížení počtu zaměstnanců sloučením oddělení s účinností od 1. dubna 2020 a že v řízení nebylo prokázáno, že by v dubnu existoval jiný důvod pro skončení pracovního poměru žalobce než ten ve výpovědi, a dospěl-li k závěru, že rozhodnutí o organizační změně přijaté žalovaným naplňovalo předpoklady výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce a že výpověď daná žalobci je platná, je tento jeho závěr v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1062/2023 ze dne 21. března 2024***Témata: Dohoda o prohloubení kvalifikace, režijní náklady***

V projednávané věci sporný pojem „režijní náklady“ je obecně chápán jako souhrnné označení pro náklady, které není možné výlučně přiřadit jediné jednotce předmětu kalkulace. Ze samotného použití pojmu „režijní náklady“ k označení druhu nákladů v dohodě o prohloubení kvalifikace ještě ale nelze dovozovat neurčitost tohoto ujednání. Vznikly-li pochybnosti o jeho obsahu, je třeba jeho obsah objasnit výkladem podle pravidel obsažených v § 555 a násl. občanského zákoníku.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 86/2024 ze dne 21. března 2024***Témata: Výpověď, dlouhodobě pozbytí zdravotní způsobilosti***

Rozsudek soudu je (v závěru, že rozhodující je nezpůsobilost žalobkyně k výkonu sjednaného druhu práce) v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu. K výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce smí zaměstnavatel přistoupit, jestliže zaměstnanec vzhledem ke zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením nemocí z povolání, pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost konat dosavadní práci. Dosavadní práci je třeba rozumět práci sjednanou v pracovní smlouvě.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3147/2023 ze dne 27. března 2024***Témata: Neplatnost výpovědi, náhrada mzdy***

Zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel rozvázal neplatně pracovní poměr a kterému nepřiděluje práci, přestože zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nepozbývá právo na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce jen proto, že pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby a že z tohoto důvodu požádal úřad práce, aby bylo ukončeno jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1088/2023 ze dne 28. března 2024***Témata: Pracovní úraz, zproštění se odpovědnosti***

K závěru, že se zaměstnavatel odpovědnosti za újmu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem zprostil, nepostačuje zjištění, že zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním zaviněně porušil bezpečnostní předpisy nebo pokyny, s nimiž byl řádně seznámen a jejichž znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. K tomu je nezbytné, aby porušení bezpečnostních předpisů nebo pokynů bylo jedinou příčinou nebo jednou z příčin újmy, resp. jejich dodržení by škodlivému následku zcela nebo zčásti zabránilo.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3528/2023 ze dne 4. dubna 2024***Témata: Překážky v práci, výpověď***

Žalobkyně nesplňovala podmínky odborné způsobilosti, neboť nesložila odbornou zkoušku, bez které nemohla práci pojišťovacího poradce vykonávat, a proto s ní žalovaná rozvázala pracovní poměr výpovědí ze dne 1. června 2021 z důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Protože v období od 1. června 2021 do 31. srpna 2021 žalovaná nepřidělovala žalobkyni práci z toho důvodu, že žalobkyně nesplňovala předpoklady a že tedy nebyla schopna konat práci podle pracovní smlouvy, nevzniklo jí právo na náhradu mzdy podle § 208 zákoníku práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3183/2023 ze dne 5. dubna 2024***Téma: Nemoc z povolání***

Z hlediska naplnění příčinné souvislosti nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku nemoci z povolání, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Jestliže se u zaměstnance vyskytne současně několik nemocí, které ovlivňují jeho celkový zdravotní stav a pracovní možnosti, je rozhodující, zda nemoc z povolání byla příčinou škody (ztráty na výdělku), anebo zda má škoda podklad v příčinách jiných (jiných obecných onemocněních) s nemocí z povolání nesouvisících.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 92/2022 ze dne 27. února 2024

Téma: Neomluvená absence, krácení platu

Stěžovatel se mylí, pokud se domnívá, že zákon o státní službě (*zákon č. 234/2014 Sb. – pozn. autorů*) neumožňuje osobě ve služebním poměru nezasílat plat nebo jej krátit. Vzhledem k tomu, že plat v zásadě náleží jen za vykonanou službu, Nejvyšší správní soud konstatuje, že v případě neomluvené absence státního zaměstnance může být jeho plat krácen, příp. nemusí být vyplacen vůbec. Dostatečnou oporu pro tento závěr poskytuje § 144 odst. 1 zákona o státní službě ve spojení s § 109 odst. 1 zákoníku práce.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 223/2023 ze dne 27. února 2024

Téma: Nelegální práce, závislá práce

Jádrem sporu je otázka, zda L. H. vykonával pro stěžovatelku závislou práci (*a zda tedy stěžovatelka umožnila L. H. výkon nelegální práce – pozn. autorů*). L. H. uvedl, že za jeho práci odpovídá stěžovatelka, pod kterou „spadá“, že při výkonu své činnosti byl podřízen jejímu zaměstnanci P. V. Z protokolů o výsleších cizinců vyplynulo, že posuzovali vztah L. H. jako podřízený k P. V.; „P.“ jim ukázal staveniště, kontroloval práci a odpovídal za ni. Stěžovatelka umožnila výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 a 2 zákona o zaměstnanosti (*zákon č. 435/2004 Sb. – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 8 Ads 156/2022 ze dne 28. února 2024

Téma: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Správní orgán provedl u stěžovatelky kontrolu hospodaření s veřejnými prostředky. Bylo zjištěno, že stěžovatelka ke dni podání žádosti o příspěvek (*příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě – pozn. autorů*) neměla uhrazeny veškeré mzdové náklady za kontrolované období. Správní orgán následně uložil stěžovatelce povinnost vrátit příspěvek. Tvrzeňé důvody pro pozdní a nerovnoměrné vyplacení mzdy nejsou pro tuto věc podstatné.

Rozsudek sp. zn. 1 As 147/2023 ze dne 28. února 2024

Téma: Přestávky v práci

Není rozhodné, zda se jedná o nepřetržitý výkon služby, ale zda možnosti pracoviště umožňují čerpat přestávky. I kdyby byl výkon služby přerušitelný a služební předpisy předpokládaly zastupitelnost, ale pracovní prostředí a vytíženost příslušníků by čerpání přestávek ve službě na jídlo a odpočinek neumožňovaly, je namístě závěr, že čerpané přestávky mají povahu pouze přiměřené doby na jídlo a odpočinek ve smyslu § 60 odst. 3 zákona o služebním poměru (*zákon č. 361/2003 Sb. – pozn. autorů*).

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 303/2023 ze dne 29. února 2024

Téma: Prominutí platby pojistného, covid-19

Zákon č. 300/2020 Sb. umožnil za červen, červenec a srpen 2020 v souvislosti s epidemií covid-19 zaměstnavatelům prominutí platby pojistného za zaměstnance. Jestliže zákon požadoval, aby osoby uplatňující prominutí pojistného měly v měsíci, za který prominutí pojistného uplatňují, alespoň 90 % počtu zaměstnanců oproti počtu zaměstnanců v posledním dni března, dával tím zákon zřetelně najevo, že osoba uplatňující prominutí pojistného musela být zaměstnavatelem (musela mít alespoň jednoho zaměstnance) již v březnu 2020.

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 92/2023 ze dne 1. března 2024

Téma: Odvolání z funkce, průměrný výdělek

Podle Nejvyššího soudu pro určení rozhodného čtvrtletí pro stanovení průměrného výdělku při odvolání zaměstnance z místa, na které byl jmenován, „se vychází po celou dobu trvání nároku z průměrného výdělku, zjištěného z rozhodného období kalendářního čtvrtletí,

v němž byl zaměstnanec odvolán z funkce". Rozhodným čtvrtletím pro výpočet průměrného výdělku stěžovatelky (*pro účely výpočtu náhrady platu podle § 106 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě – pozn. autorů*) je IV. čtvrtletí roku 2019, jelikož byla 17. prosince 2019 odvolána ze služebního místa.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 227/2023 ze dne 5. března 2024

Téma: Převedení na jiné vhodné služební místo

OSSZ se snažila nahlážením do systému ISOSS vyhledat v okrese Jindřichův Hradec vhodné služební místo, na které by stěžovatelka mohla být převedena, ovšem bez úspěchu. Nelze považovat za pochybení, že jako jedno z vyhledávacích kritérií uvedla okres Jindřichův Hradec. Vhodnost jiného služebního místa je třeba posuzovat i s ohledem na vzdálenost služebního působiště od bydliště zaměstnance. Toto kritérium vyhledávání je zcela adekvátní. Sama stěžovatelka ani OSSZ nesdělila, že by měla zájem o služební místo v jiné lokalitě.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 240/2023 ze dne 5. března 2024

Témata: Závislá práce, smlouva o dílo

Čtyři zaměstnanci stěžovatele vykonávali vesměs odlišné práce. Nesourodost jimi vykonávaných prací, které by směřovaly ke zhotovení konkrétního díla (nikoliv balení zboží či nakládání na auto), potvrdil i mistr výroby pan R. Š., který uvedl, že cizincům vždy říká, co přesně mají udělat, resp. kdy mají přijít do práce. Stěžovatel nevložil do smluvního vztahu nic jiného než prostý výkon práce jím zajištěnými pracovníky, nezhotovoval konkrétní a určité dílo, které by mělo speciální vlastnost či k jehož zhotovení by bylo třeba nějakého know-how.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 302/2023 ze dne 11. března 2024

Téma: Prominutí platby pojistného, covid-19

Podle Nejvyššího správního soudu musela být osoba, která uplatňovala prominutí pojistného (*podle zákona č. 300/2020 Sb. – pozn. autorů*), zaměstnavatelem již v březnu 2020. Nynější žalobkyně zaměstnavatelem v měsíci březnu 2020 nebyla. Správa sociálního zabezpečení tedy postupovala v souladu se zákonem, když žalobkyni doměřila dlužné pojistné, neboť žalobkyni pro nesplnění podmínek § 2 odst. 1 písm. b) a c) zákona (*zákon č. 300/2020 Sb. – pozn. autorů*) nárok na prominutí pojistného nevznikl.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 37/2023 ze dne 14. března 2024

Téma: Prominutí platby pojistného, covid-19

Podle § 4 odst. 2 zákona o prominutí pojistného (*zákon č. 300/2020 Sb. – pozn. autorů*) je pro uplatnění nároku na prominutí pojistného třeba použít předepsaný tiskopis. Z § 123e odst. 2 písm. a) zákona č. 582/1991 Sb. vyplývá, že nesplňuje-li podání stanovené podmínky, nepřihlíží se k němu. Jestliže stěžovatel uplatnil nárok na jiném tiskopise, nemohlo mít toto nesprávné podání za následek uplatnění nároku na prominutí pojistného. Krajský soud nepochybil, pokud nepřihlédl k okolnostem, za kterých pracovnice stěžovatele vyplnila nesprávný formulář.

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 351/2022 ze dne 28. března 2024

Téma: Systemizace, výběrové řízení

V posuzovaném případě byla žalobkyně převedena na jiné služební místo z důvodu uvedeného v § 61 odst. 1 písm. b) služebního zákona (*zákon č. 234/2014 Sb. – pozn. autorů*). Ustanovení § 24 odst. 5 služebního zákona jasně vymezuje situace, kdy se výběrové řízení nekoná. Jednou z nich je i situace, kdy služební orgán postupuje podle § 61 tohoto zákona. Služební zákon neupravuje jakékoliv výjimky ani nedává služebnímu orgánu prostor pro jakékoliv vlastní uvážení, zda v situacích, na které dopadá § 24 odst. 5 služebního zákona, výběrové řízení vypsat či nikoliv.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 149/2023 ze dne 28. března 2024***Téma: Odbytné***

Pro účely odměňování v době zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů služební orgán vychází z výše platového tarifu, která zaměstnanci příslušela naposledy v době, kdy ještě byl na služebním místě zařazen, neboť od tohoto místa se platový tarif odvozuje. V souladu s § 176 zákona o státní službě (*zákon č. 234/2014 Sb. – pozn. autorů*) je třeba při výpočtu odbytného vycházet z platu, který mu náležel poslední den, kdy jeho služební místo existovalo. Od tohoto platu se pak odvíjí jak výpočet odbytného, tak plat po zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 2/2022 ze dne 18. dubna 2024***Téma: Zařazení mimo výkon služby***

Ministerstvo zahraničních věcí pro všechna služební místa předepisovalo požadavek osvědčení způsobilosti seznamovat se s utajenými skutečnostmi ve stupni důvěrné. Stěžovatelka o osvědčení zažádala, ale získala jej až po vydání žalobou napadeného rozhodnutí. Domnívá se, že služební orgán jí měl prominout absenci osvědčení od Národního bezpečnostního úřadu (*namísto toho byla stěžovatelka zařazena mimo výkon služby z organizačních důvodů – pozn. autorů*). Ze skutečnosti, že služební orgán je oprávněn umožnit zaměstnancům, kterým vypršela platnost prověrky, setrvat na služebních místech do doby rozhodnutí Národního bezpečnostního úřadu, nelze dovozovat povinnost převést stěžovatelku z překlenovacího místa na služební.

Rozsudek sp. zn. 9 Ads 12/2023 ze dne 22. dubna 2024***Téma: Snížení osobního příplatku***

Osobní příplatek představuje nenárokovou složku platu, jehož výše má být stanovena s ohledem na pracovní výsledky. Tyto otázky se v režimu výkonu státní služby posuzují na základě pravidelného služebního hodnocení. Ze skutečnosti, že stěžovateli byl snížen osobní příplatek v návaznosti na zhoršení výsledku jeho služebního hodnocení oproti předchozímu období, proto nelze dovozovat excesivní přístup služebních orgánů. Jde naopak o zákonem předpokládaný způsob, jímž může a má ke snížení osobního příplatku docházet.

Rozsudek sp. zn. 9 Ads 215/2022 ze dne 25. dubna 2024***Téma: Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání***

Pouhý omyl nebo opomenutí ze strany uchazeče není vážným důvodem, který by omluvil maření součinnosti s úřadem práce z důvodu nedostavení se ve stanoveném termínu, pokud není doprovázeno relevantními okolnostmi. Tyto okolnosti mohou spočívat např. v tom, že jde o ojedinělé pochybení mající povahu lidsky zcela pochopitelného omylu za situace, kdy jinak uchazeč plní své povinnosti, příp. sám i mimo součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce aktivně usiluje o získání zaměstnání.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. I. ÚS 259/24 ze dne 6. března 2024***Témata: Zrušení služebního místa, faktický pracovní poměr***

Faktický výkon práce nezakládá vznik nebo trvání pracovněprávního/služebního vztahu a na to navázaná práva a povinnosti. Jestliže stěžovatel vykonával práci poté, co bylo jeho služební místo zrušeno, a byl navíc i několikrát s touto skutečností a postupem (zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a stanovení platu, možnost převedení na jiné vhodné služební místo během této doby) seznámen, činil tak ze své vůle. Na právním stavu však faktické jednání stěžovatele a popírání skutečnosti nemůže nic změnit.

...SOUDNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-741/21 ze dne 11. dubna 2024

Témata: Osobní údaje, nehmotná újma

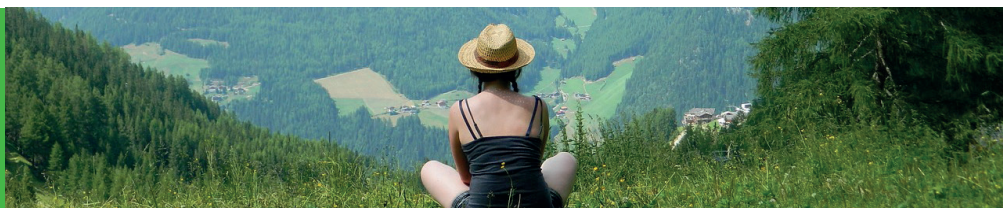
Článek 82 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 musí být vykládán v tom smyslu, že porušení ustanovení, která přiznávají práva subjektu údajů, samo o sobě nestačí k tomu, aby představovalo „nehmotnou újmu“, bez ohledu na stupeň závažnosti újmy. Článek 82 nařízení č. 2016/679 musí být vykládán v tom smyslu, že k tomu, aby byl správce zproštěn odpovědnosti podle odstavce 3, nemůže stačit, aby uplatnil skutečnost, že škoda byla způsobena pochybením osoby jednající z jeho pověření ve smyslu článku 29 nařízení.

Rozsudek C-116/23 ze dne 11. dubna 2024

Témata: Sociální zabezpečení, dávky v nemoci

Článek 3 odst. 1 písm. a) nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 musí být vykládán v tom smyslu, že pojem „dávky v nemoci“ zahrnuje příspěvek na poskytování péče vyplácený zaměstnanci, který ošetřuje nebo pečuje o osobu blízkou, která má nárok na příspěvek ve stavu odkázanosti v jiném členském státě, a který má z tohoto důvodu nárok na nepłacené pracovní volno. Proto takový příspěvek spadá rovněž pod pojem „peněžité dávky“ ve smyslu tohoto nařízení.

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.



ODPOČINKY A JAK NA NĚ PONOVU V PRAXI

JUDr. Bc. Michal Peškar,

partner a advokát se zaměřením na pracovní právo, Randl Partners, advokátní kancelář, s.r.o.

Postupně se ukazuje, že změny ohledně nepřetržitých odpočinků, které přinesla poslední velká novela zákoníku práce provedená zákonem č. 281/2023 Sb.,² jsou komplikovanější a nejasnější, než si nejspíše sám zákonodárce myslel. Bohužel, většina odborné veřejnosti a literatury se praktické aplikaci a komplikovanějším situacím, které nová úprava přináší, buď vyhýbá, nebo jen cituje či parafrázuje text zákoníku práce. Zejména úplně chybí odpověď na zcela

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

² Tento článek se podrobněji nezabývá speciální úpravou odpočinků u tzv. super-směn ve zdravotnictví, které byly předmětem samostatného článku JUDr. Jana Váchy, Ph.D., *Novela zákoníku práce v souvislosti s problematikou pracovní doby a doby odpočinku v oblasti zdravotnictví* v Praktické personalistice 3–4/2024. Případně lze rovněž doporučit článek JUDr. Dominika Brůhy, Ph.D., *24hodí nové super-sloužby ve zdravotnictví – praktické problémy v časopise Mzdová účetní 4/2024*.