



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Adam Hosnedl a Mgr. Karolina Kozáková,
advokátní koncipienti v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3201/2023 ze dne 28. května 2024

Témata: Okamžité zrušení, určitost právního jednání

Nepodaří-li se ani výkladem právního jednání odstranit pochybnosti o obsahu právního jednání, a dospěje-li proto soud k závěru, že je právní jednání neplatné již z toho důvodu, že žalovaný v rozporu s § 60 zákoníku práce nevymezil po skutkové stránce důvod okamžitého zrušení pracovního poměru dostatečně určitě, není důvod se dále zabývat tím, zda skutky, které měly být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, představují porušení povinnosti žalobce vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1573/2023 ze dne 30. května 2024

Témata: Pracovní úraz, náhrada nákladů pojišťovně

Ve věci bylo významné, zda a popř. v jakém rozsahu se na vzniku nákladů vynaložených žalobkyní (VZP – pozn. autorů) na ošetření a léčení pojištěnce a zaměstnance žalované P. J., k němuž došlo pracovním úrazem, podílelo – vedle porušení povinností žalované – jednání P. J. spočívající v tom, že při obsluze strojního zařízení vlezl pod stůl měniče palet. Významné není, zda a v jakém rozsahu žalovaná odpovídá za škodu způsobenou pracovním úrazem, resp. zda se žalovaná zcela nebo zčásti povinnosti nahradit újmu vzniklou pracovním úrazem zprostila.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3393/2023 ze dne 30. května 2024

Témata: Výpověď, neuspokojivé pracovní výsledky, nadbytečnost

Rozdíl v situaci před a po účinnosti opatření (*rozhodnutí o organizační změně – pozn. autorů*) je v tom, že byl žalobce nahrazen I. S., který poté, co dal do pořádku to, co žalobce zanedbával, převzal i druhou část žalobcových povinností. Kdyby žalobce bezvadně plnil všechny povinnosti vyplývající z jeho funkce, neměla by žalovaná důvod k opatření přistupovat. Lze dovodit, že prvotním důvodem jeho přijetí byly neuspokojivé pracovní výsledky žalobce (§ 52 písm. f) zákoníku práce – pozn. autorů). Opatření nezakládají důvod pro výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1377/2023 ze dne 31. května 2024

Témata: Náhrada platu, průměrný výdělek

Stanoví-li § 69 odst. 1 věta druhá zákoníku práce, že „náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku“, je nepochybné, že se v případě náhrady mzdy nebo platu podle § 69 odst. 1 zákoníku práce uplatní průměrný hrubý hodinový výdělek. Odpovídá

smyslu a účelu tohoto pracovněprávního nároku, aby náhrada platu (mzdy) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru byla vypočtena jako násobek průměrného hrubého hodinového výdělku a počtu hodin, kdy zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci pokračovat v práci.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3822/2023 ze dne 17. června 2024

Témata: Mzdová plnění, nerovné zacházení

Žalobce byl postupem žalované diskriminován, neboť vykonával stejnou práci jako jeho kolega a nebyly zjištěny žádné okolnosti, které by odůvodňovaly, že žalobce měl stanovenou nižší mzdu. Soud odmítl námitku, že mělo být při určení výše mzdy žalobce přihlédnuto i k poskytovanému příspěvku na penzijní připojištění, neboť na příspěvek měli nárok všichni zaměstnanci, kteří o něj požádali, a proto nebyl plněním poskytovaným za práci, a nejednalo se tak o součást mzdy ve smyslu § 109 odst. 2 zákoníku práce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3051/2023 ze dne 19. června 2024

Témata: Mimořádné opatření, vnitřní předpis

Proto (*soud – pozn. autorů*) nepovažoval za vyloučené, aby zaměstnavatel rozsah povinností vyplývajících z mimořádných opatření (*Ministerstva zdravotnictví – pozn. autorů*) vtělil do interního předpisu a povinnosti se staly součástí interních pravidel upravujících bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a aby pokyn k dodržování povinností vyplývajících z mimořádného opatření byl součástí pokynu nadřízeného zaměstnance, uděleného za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3047/2023 ze dne 26. června 2024

Témata: Průměrný výdělek, náhrada mzdy

Žalobce byl v období od 8. července 2019 do 30. září 2020 v pracovní neschopnosti. Žalobce se domáhal náhrady mzdy od 10. listopadu 2020 do 31. prosince 2020, kdy nevykonával práci, neboť pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost. Právo na náhradu mzdy mu příslušelo na základě dohody (*uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – pozn. autorů*), že do ukončení pracovního poměru náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku před pracovní neschopností. Rozhodným obdobím pro účely průměrného výdělku je druhé kalendářní čtvrtletí roku 2019, jež předchází době, v níž nastala pracovní neschopnost žalobce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1250/2024 ze dne 26. června 2024

Témata: Porušení povinnosti, zavinění

Žalobkyně (*ředitelka školy – pozn. autorů*) neprovedla opravu osvětlovacích těles na stropě tělocvičny, přestože od února 2015 věděla o nutnosti opravy a podle prověrky bezpečnosti hrozil jejich pád, vzhledem k čemuž měla okamžitě uzavřít tělocvičnu do odstranění závad. Toto porušení povinnosti nelze považovat za zaviněné, neboť žalobkyně o skutečném havarijním stavu osvětlovacích těles, který vyšel najevo až při provádění opravy, nevěděla a vycházela z vyjádření bezpečnostního technika, že pád osvětlovacích těles bezprostředně nehrozil.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3100/2023 ze dne 27. června 2024

Témata: Mimořádné opatření, testování zaměstnanců

Bylo povinností žalované, aby zorganizovala a prováděla vyšetření jí zvoleným způsobem podle mimořádného opatření (*mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR-47828/2020-20/MIN/KAN – pozn. autorů*). Provádění vyšetření a volba jeho způsobu nenáležela žalobkyni a její povinností bylo, aby se pokynu zaměstnavatele k vyšetření, jež bylo prováděno způsobem souladným s mimořádným opatřením, podrobila. Pouhé subjektivní přesvědčení žalobkyně a její preference jiného způsobu testování nemohly převážet nad pokynem zaměstnavatele, jenž byl vydán v souladu s právními předpisy.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3524/2023 ze dne 27. června 2024***Témata: Konkurenční doložka, překročení zástupčího oprávnění***

P. K. jako manager HR odpovídala za personální oblast, nábor lidí, školení, mzdovou agendu, pracovněprávní dokumenty, avšak uzavírání konkurenčních doložek nebylo u zaměstnavatele obvyklé. Soud učinil závěr, že (P. K. – pozn. autorů) nemohla sama rozhodnout o tom, že budou s určitým okruhem zaměstnanců uzavřeny konkurenční doložky, neboť jen statutárním orgánem, popř. osobě, na kterou by byla pravomoc delegována, příslušelo rozhodnout o tom, zda předmět obchodního tajemství bude chtít chránit tímto způsobem.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3615/2023 ze dne 27. června 2024***Témata: Odejmutí osobního příplatku, mzda***

Osobní příplatek (nejednalo se o osobní příplatek ve smyslu § 131 zákoníku práce – pozn. autorů) se jeho přiznáním mzdovým výměrem v souladu s čl. 8 odst. 1 vnitřního mzdového předpisu stal nárokovou složkou mzdy. Jestliže byl osobní příplatek žalobkyni přiznán jako příplatek za prostou účast v programu PRVOUK bez hodnocení pracovních výsledků v programu, neodporuje úpravě vnitřního předpisu odejmutí osobního příplatku odůvodněné rozhodnutím, že účastníky programu nadále (zaměstnavatel – pozn. autorů) nebude odměňovat paušálně osobním příplatkem, ale odměnou podle pracovních výsledků v programu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3811/2023 ze dne 27. června 2024***Témata: Neomluvená absence, odvolání z vedoucího místa***

Žalobce se neomluveného zameškání práce nedopustil, neboť po jeho odvolání z funkce ředitele žalovaného zde nebyl sjednaný druh práce, v jehož rámci by žalovaný byl povinen žalobci přidělovat práci, kterou by žalobce byl povinen vykonávat; proto žalobce tím, že nedocházel do zaměstnání (po odvolání z funkce – pozn. autorů), ani nekonal pro žalovaného práci a ani se nedomáhal přidělování práce, neporušil své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1081/2024 ze dne 10. července 2024***Téma: Určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru***

Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního jednání, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty právo na určení neplatnosti zanikne, a soud se tedy již nemůže zabývat posouzením platnosti, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud vycházet z toho, že pracovní poměr byl rozvázán platně.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2670/2023 ze dne 16. července 2024***Témata: Mimořádné opatření, odměny, průměrný výdělek***

Odměna přiznaná zaměstnanci zdravotnické záchranné služby, který se podílel na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními vydanými vládou a mimořádnými opatřeními vydanými Ministerstvem zdravotnictví v době epidemie covid-19, a vyplacená z prostředků přidělených zaměstnavateli rozhodnutím Ministerstva zdravotnictví na základě usnesení vlády č. 518 ze dne 7. května 2020 je odměnou poskytnutou podle § 134 zákoníku práce. Je součástí platu a je nutné ji zohlednit při zjišťování průměrného výdělku.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3610/2023 ze dne 17. července 2024***Témata: Náhrada škody, neplatnost výpovědi***

Žalovaná (z pozice ústřední ředitelky žalobkyně – pozn. autorů) rozhodla o provedení organizačních změn, na jejich základě dala výpovědi několika zaměstnancům žalobkyně, včetně J. K., jehož výpověď byla určena neplatnou, pracovní místo J. I. bylo převedeno do nové organizační struktury, výpověď daná J. I. podle § 52 písm. c) zákoníku práce byla určena

neplatnou. Skutkový děj, který vedl ke vzniku škody (*na straně žalobkyně v důsledku určení neplatnosti rozvázání pracovních poměrů – pozn. autorů*), byl v případech J. I. a J. K. odlišný. Výpověď daná J. I. byla samostatnou škodní událostí, u které se omezení výše náhrady škody, jež plyne z § 257 odst. 2 zákoníku práce, uplatňuje zvlášť.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1562/2023 ze dne 23. července 2024

Témata: Okamžité zrušení, alkohol

U žalobců se jednalo o ojedinělý exces, nebyly zjištěny skutečnosti, že žalobci povinnosti pedagogů neplnili dlouhodobě či opakovaně, že se nedostavovali do výuky, učili pod vlivem alkoholu nebo jej požívali na půdě školy. Nelze dospět k závěru, že porušení povinností dosáhlo intenzity, která by odůvodňovala rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání odůvodňovalo rozvázání pracovního poměru výpovědí. (*Žalobci byli v době výuky v kabinetu, jeden z nich požil nepatrné množství alkoholu, oba odmítli dechovou zkoušku, opustili pracoviště a byli téhož dne uznáni dočasně práce neschopnými – pozn. autorů.*)

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 213/2024 ze dne 30. července 2024

Témata: Okamžité zrušení, určitost právního jednání

V dopise žalovaný sdělil žalobci, že „okamžitě ruší pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů“. Z vyjádření lze bez dalšího dovodit pouze to, z jakého z důvodů uvedených v zákoníku práce žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr. V jakých konkrétních skutečnostech spatřoval důvod k tomuto opatření, dopis neobsahuje. Uvedený nedostatek však neznamená, že obsah projevu vůle již nelze zjistit výkladem. Odvolací soud nepřihlédl zejména k tomu, co okamžitému zrušení předcházelo.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1194/2024 ze dne 30. července 2024

Témata: Okamžité zrušení, návykové látky

Nesplnil-li žalobce, který pracoval jako anesteziolog a jehož náplní práce bylo poskytovat lékařskou péči pacientům na operačním sále v průběhu operačního výkonu, pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance, aby se podrobil zjištění, zda není pod vlivem omamných a psychotropních látek, a utekl-li z pracoviště v přímém úmyslu se testu vyhnout za situace, kdy žalovaná měla důvodné podezření, že užil na pracovišti omamné a psychotropní látky, je závěr o porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem v souladu s judikaturou dovolacího soudu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3265/2023 ze dne 31. července 2024

Témata: Nenároková složka mzdy, splatnost

O podmínkách provizních, bonusových plánů rozhodovala žalovaná a zveřejňovala je podle vlastního uvážení, rovněž výplatní termíny určovala žalovaná podle vlastního uvážení. Žalobce vzal na vědomí, že mu nevzniká nárok na provize ani bonusy, dokud společnost nevydá všechna konečná rozhodnutí a neprovede úpravy nebo změny popsané v podmínkách FY18. Soud dospěl k závěru, že nevznikl-li žalobci nárok na provizi, nemohla nastat splatnost tohoto nároku.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3868/2023 ze dne 31. července 2024

Téma: Konkurenční doložka

Žalovaný, který je držitelem profesního osvědčení kontrolního technika, u žalobkyně, která provozuje stanici technické kontroly, pracoval jako kontrolní technik STK. Garantem odbornosti technika je stát, který vydává osvědčení. Žalovaný nepřicházel do kontaktu s informacemi, poznatky, které získal u žalobkyně, jejichž využití po skončení zaměstnání by bylo způsobitelné ztížit činnost žalobkyně, z hlediska přístupu k zákazníkům a vyřizování zakázek se jeho práce jeví bez potřeby zvláštního know-how žalobkyně (*nebyla tedy naplněna podmínka pro uzavření konkurenční doložky podle § 310 odst. 2 zákoníku práce – pozn. autorů*).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 184/2024 ze dne 31. července 2024***Témata: Bezdůvodné obohacení, vrácení odměny***

Součástí mzdy žalované byla odměna za prodej výrobků. Nárok na výplatu odměny vzniká momentem podpisu smlouvy a zaplacením zálohy. Nárok na výplatu odměny odpadá, jestliže prodej výrobků nebyl uskutečněn. Vyplacení odměny po podpisu smlouvy a zaplacení zálohy představuje zálohové plnění a žalovaná si musela být vědoma toho, že vyplacená odměna bude později zúčtována. Jestliže šest obchodních případů nebylo uskutečněno, je závěr o splnění podmínek k vydání bezdůvodného obohacení v souladu se závěry rozhodovací praxe.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 347/2024 ze dne 31. července 2024***Témata: Okamžité zrušení, útok na majetek zaměstnavatele***

Skutkovým vymezením důvodu okamžitého zrušení (podle kterého zaměstnanec vydával zásoby zákazníkům bez obdržení platby, čímž uvedené manko vzniklo) žalovaná žalobkyni nevytýkala, že porušila interní předpis – Příkaz ekonoma či že nepotvrdila na dokumentech převzetí zboží bez okamžité platby. Soud otázku intenzity porušení povinností neposuzoval, neboť vycházel ze závěru, že se žalobkyně vytykáneho porušení pracovní povinnosti nedopustila, protože Příkaz ekonoma výdej zboží bez okamžité platby umožňoval.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU**Rozsudek sp. zn. 9 Ads 98/2023 ze dne 16. července 2024*****Témata: Služební poměr, zvlášť závažné kárné provinění***

Kárné provinění bylo hodnoceno za období od 15. června 2017 do 4. dubna 2018. Kasační námitka stěžovatele spočívá v tom, že se za tu dobu konalo zhruba 120 porad a závažné chování bylo spatřováno pouze při 6 poradách, tedy pouze v 5 % procentech případů. Takovou argumentaci Nejvyšší správní soud považuje za absurdní. Při posuzování dlouhodobosti není možné hledat odpovídající procentuální hranici případů, při nichž došlo k porušení služební kázně, aby bylo takové chování považováno za dlouhodobé.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 15/2024 ze dne 16. července 2024***Témata: Nelegální práce, prokazování totožnosti zaměstnanců***

Inspektorát práce shledal žalobkyni vinnou ze spáchání přestupku, kterého se dopustila tím, že v postavení agentury práce umožnila výkon nelegální práce cizincům ukrajinské, moldavské a makedonské státní příslušnosti, kteří se prokazovali padělanými doklady totožnosti. Stěžovatelka upozorňovala na mobilní aplikaci Regula Document Reader, kterou používali zaměstnanci jednající s uchazeči o práci. Toto opatření však nelze hodnotit za dostatečné pro postup podle § 21 odst. 1 PřZ (zákon č. 250/2016 Sb. – pozn. autorů).

Rozsudek sp. zn. 8 Ads 94/2023 ze dne 9. srpna 2024***Téma: Zastřené zprostředkování zaměstnání***

V projednávané věci bylo při posouzení, zda se jednalo o zastřené zprostředkování zaměstnání, rozhodující posoudit faktický stav, který panoval mezi zaměstnanci stěžovatelky a společností Hortim. Hortim organizovala chod pracoviště, halu, ve které zaměstnanci stěžovatelky třídili a balili ovoce a zeleninu spolu se zaměstnanci dalších subjektů. Nebyly nijak odlišitelné produkty jejich práce. Bedny, do kterých se vkládalo ovoce, zelenina, ani stoly nebyly nijak označeny podle subjektu, který je plnil. (Nejednalo se tedy o plnění závazku ze smlouvy o dílo, ale o zastřené zprostředkování zaměstnání – pozn. autorů.)

Rozsudek sp. zn. 9 Ads 174/2023 ze dne 13. srpna 2024***Témata: Diskriminace, nabídka práce***

V projednávané věci je sporné, zda nabídka zaměstnání zveřejněná žalobkyní ve znění: „Nabídka práce, Kancelář České lékařské komory [...] hledá administrativní pracovníci – asistentku

revizní komise na plný pracovní úvazek [...]“, je diskriminační. Označení „administrativní pracovnice – asistentka revizní komise“ zjevně evokuje, že nabízená pozice je určena výhradně pro ženského pohlaví. Žalobkyně uveřejnila nabídku zaměstnání mající diskriminační charakter, konkrétně diskriminující uchazeče mužského pohlaví.

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 304/2023 ze dne 13. srpna 2024

Témata: Prominutí platby pojistného, covid-19

Společnost uplatnila jako zaměstnavatelka v červnu, červenci a srpnu 2020 prominutí platby pojistného podle zákona č. 300/2020 Sb. Okresní správa sociálního zabezpečení při kontrole zjistila, že společnosti nárok na prominutí pojistného nevznikl. Nesplnila zákonné podmínky: zaměstnávala pracovníky až od dubna 2020, ne však v březnu 2020, jak předpokládal zákon. Nelze souhlasit s krajským soudem, že při posuzování nároku není důvod rozlišovat mezi osobami, které měly v březnu jediného zaměstnance a které žádné zaměstnance neměly.

Rozsudek sp. zn. 5 Ads 280/2023 ze dne 16. srpna 2024

Téma: Vhodnost nového služebního místa

V případě, kdy by žalobce byl pouze zařazen mimo výkon služby bez pracovní neschopnosti, by stěžovatel žalobce v případě předložení lékařské zprávy, která je v rozporu s posudkem o zdravotní způsobilosti, na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku vyslat měl. Krajský soud však zcela pominul okolnost pracovní neschopnosti žalobce, kvůli které stěžovatel právním nástrojem mimořádné pracovnělékařské prohlídky nedisponoval.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. IV. ÚS 328/24 ze dne 15. května 2024

Témata: Nelegální práce, zproštění odpovědnosti za přešůpek

Stěžovatelka, agentura práce, umožnila výkon nelegální práce cizincům ukrajinské a moldavské státní příslušnosti, kteří se prokazovali padělanými občanskými průkazy. Stěžovatelka pravost dokladů ověřovala pouze aplikací Regula Document Reader. Aplikace nevyhodnotila žádný z prověřovaných dokladů jako padělaný. Podle znaků zveřejněných v rejstříku (*PRADO – pozn. autorů*) by stěžovatelka při kontrole musela odhalit, že jde o padělané doklady. Stěžovatelce, profesionálůvi v oboru (funguje od roku 2006), je jistě existence veřejného rejstříku známa.

Nález sp. zn. II. ÚS 288/23 ze dne 19. června 2024

Témata: Náhrada škody, odpovědnost zaměstnavatele, spotřebitel

Pokud zaměstnanec způsobí protiprávním činem škodu spotřebiteli, nastupuje odpovědnost zaměstnavatele (*podle § 167 občanského zákoníku – pozn. autorů*) a spotřebitel se uspokojí na něm. Zaměstnavatel může podle zákoníku práce vymáhat vzniklou škodu po svém zaměstnanci, jenž škodu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Zaměstnanec tak za své jednání stále odpovídá, nikoliv ale spotřebiteli, nýbrž svému zaměstnavateli podle pracovněprávních předpisů.

...SODNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-41/23 ze dne 27. června 2024

Témata: Dovolená, soudci

Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES a ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která se nachází v příloze směrnice Rady 1999/70/ES, brání vnitrostátní právní úpravě, která na rozdíl od toho, co stanoví pro řádné soudce, vylučuje v případě honorárních soudců, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci,

jakýkoliv nárok na vyplacení náhrady během dovolené, v jejímž průběhu je soudní činnost přerušena, jakož i na režim sociální ochrany a povinného pojištění pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Rozsudek C-284/23 ze dne 27. června 2024

Téma: Ochrana těhotné zaměstnankyně

Články 10 a 12 směrnice Rady 92/85/EHS brání vnitrostátní právní úpravě, podle které je těhotná zaměstnankyně, která se o těhotenství dozvěděla po uplynutí lhůty pro podání žaloby proti výpovědi, povinná k tomu, aby mohla podat žalobu, podat ve lhůtě 2 týdnů návrh na připuštění opožděné žaloby, pokud procesní podmínky týkající se tohoto návrhu nedodržují požadavky zásady efektivity v tom, že s sebou nesou takové nevýhody, které mohou nadměrně ztěžovat uplatňování práv, která pro zaměstnankyni vyplývají z článku 10 této směrnice.

Rozsudek C-375/23 ze dne 4. července 2024

Témata: Trvalý pobyt, turečtí pracovníci

Článek 13 rozhodnutí Rady přidružení č. 1/80 musí být vykládán v tom smyslu, že právní úprava členskému státu, která podmiňuje získání povolení k trvalému pobytu tureckým pracovníkem, který legálně pobývá v tomto státě a spadá do působnosti čl. 6 odst. 1 rozhodnutí, přísnějšími podmínkami, než jsou ty, které platily v okamžiku vstupu rozhodnutí v členském státě v platnost, nepředstavuje „nové omezení“, jelikož nezasahuje do výkonu práva volného pohybu na území státu tureckými státními příslušníky, kteří v témže státě legálně pobývají.

Rozsudek C-196/23 ze dne 11. července 2024

Téma: Hromadné propouštění

Článek 1 odst. 1 ve spojení s čl. 2 směrnice Rady 98/59/ES brání vnitrostátní právní úpravě, podle které skončení pracovních poměrů vyššího počtu zaměstnanců, než je počet stanovený v tomto čl. 1 odst. 1, z důvodu odchodu zaměstnavatele do důchodu, není kvalifikováno jako „hromadné propouštění“, a nevede tedy k informování zástupců zaměstnanců a projednání s nimi podle tohoto čl. 2.

Rozsudek C-112/22 a C-223/22 ze dne 29. července 2024

Témata: Sociální zabezpečení, občané třetích zemí

Článek 11 odst. 1 písm. d) směrnice Rady 2003/109/ES ve spojení s čl. 34 Listiny základních práv Evropské unie brání úpravě, která k tomu, aby se na příslušníky třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícím rezidenty, vztahovalo opatření sociálního zabezpečení, sociální podpory nebo sociální ochrany, vyžaduje splnění podmínky, jež se vztahuje na příslušníky členského státu, aby měli v členském státě pobyt po dobu nejméně 10 let, poslední 2 roky nepřetržitě, a za nepravdivé prohlášení týkající se podmínky ukládá trestní sankci.

Rozsudek C-184/22 a C-185/22 ze dne 29. července 2024

Témata: Rovné zacházení, odměňování

Článek 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES musí být vykládány v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, podle které je vyplácení příplatku za přesčas, pokud jde o zaměstnance na částečný úvazek, stanoveno pouze za hodiny odpracované nad rámec pracovní doby stanovené pro zaměstnance na plný úvazek ve srovnatelné situaci, představuje nepřímou diskriminaci, pokud tato úprava znevýhodňuje vyšší podíl osob ženského pohlaví v porovnání s osobami mužského pohlaví.

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.