



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

... NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2057/2023 ze dne 24. září 2024

Témata: *Odpovědnost za škodu zaměstnance, právní omyl*

Prvá žalovaná působila u žalobce jako ředitelka administrativně právní sekce. Měla povinnost učinit správný právní výklad a rozpoznat riziko, jež pro zaměstnavatele představuje kombinovaný způsob odměňování výkonných umělců. Byla odbornicí v oboru práva a na pozici právníka u žalobce dlouhodobě působila. I přesto, že praxe odměňování byla dlouhodobá a ze strany kontrolních orgánů nebylo shledáno pochybení, první žalovaná měla a mohla upozornit na existující riziko (*nesprávný způsob odměňování výkonných umělců – pozn. autorů*) druhého žalovaného. Zavinění ve formě nevědomé nedbalosti je u první žalované dáno.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 691/2024 ze dne 16. října 2024

Témata: *Pravděpodobný výdělek, náhrada platu*

Přihlížel-li soud při zjišťování pravděpodobného výdělku žalobce v rozhodném období prvního čtvrtletí roku 2011 (a při zjišťování výše pravděpodobné odměny, kterou by žalobce obdržel, kdyby pro žalovaného v rozhodném období pracoval) zejména k tomu, že u žalovaného v tomto období „došlo k organizační změně“, k výši odměn přiznaných zaměstnancům vykonávajícím obdobnou práci jako žalobce v prvním čtvrtletí roku 2011, k druhu práce vykonávané žalobcem a rozsahu sjednané pracovní doby, je rozsudek v souladu s rozhodovací praxí dovolacího soudu.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2732/2023 ze dne 23. října 2024

Témata: *Předpoklady pro výkon práce, vnitřní předpis*

Na strojvedoucí jsou zákonem kladeny požadavky, aby byli držiteli osvědčení, přičemž jednou z podmínek pro získání osvědčení je zvláštní odborná způsobilost. Dopravce může využít opatření, a to pozastavení platnosti celého osvědčení. Tato možnost nevylučuje, aby dopravce pozastavil odbornou způsobilost a nařídil opětovné ověření kvalifikace podle vnitřního předpisu. Zaměstnavatel je oprávněn převést strojvedoucího na jinou práci, pozbude-li (dočasně) předpoklady pro výkon práce tím, že je mu podle vnitřního předpisu (dopravce) vydaného podle § 35 odst. 1 písm. b) zákona o drahách pozastavena odborná způsobilost.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2519/2024 ze dne 23. října 2024

Témata: *Organizační změna, nadbytečnost zaměstnance*

Žalovaná z důvodu poklesu zapsaných dětí v mateřské škole z 99 na 86 dětí a na to navazujících snížení platových prostředků rozhodla o organizační změně spočívající ve snížení počtu učitelů z 8 na 7. Vzhledem k tomu byla práce jednoho učitele pro žalovanou nepotřebná. Na tom nemůže nic změnit okolnost (akcentovaná odvolacím soudem), že počet dětí odpovídal „7,71 úvazku“

(a nikoliv jen „7 úvazkům“), neboť o tom, jaký počet zaměstnanců a v jakém kvalifikačním složení odpovídá jeho potřebám, rozhoduje výhradně zaměstnavatel.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1209/2024 ze dne 6. listopadu 2024

Téma: *Doručování, čerpání dovolené určené zaměstnancem*

Žalobce (zaměstnanec – pozn. autorů) měl nevyčerpaných 23,5 dnů dovolené za rok 2019 a 25 dnů za rok 2020. Oznámením žalobce o čerpání dovolené ve smyslu § 218 odst. 3 zák. práce (podle současné právní úpravy ve smyslu § 218 odst. 4 zák. práce – pozn. autorů) nemohla být SMS zpráva žalobce ze dne 11. srpna 2020, neboť nesplňuje podmínky stanovené v § 337 odst. 2, 4 a 5 zák. práce (uznáváný elektronický podpis zaměstnance a potvrzení převzetí písemnosti datovou zprávou zaměstnavatele podepsanou jeho uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou jeho uznávanou elektronickou pečetí).

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2964/2023 ze dne 11. listopadu 2024

Téma: *Proplacení přespočetných hodin učiteli*

Žalovaná nesprávně prováděla úpravy v rozvržení pracovní doby se zpětnou platností, na konci období po 3 měsících prováděla „zápočet“ odučených a neodučených hodin v uplynulém období a podle vzájemného započítávání teprve rozhodla o vzniku nároku na příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (tzv. přespočetné hodiny). Závěr soudu, že příslušel příplatek za hodinu výkonu přímé pedagogické činnosti nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, je tak správný.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2000/2024 ze dne 20. listopadu 2024

Téma: *Rovné odměňování, náhrada škody*

Výše škody způsobené zaměstnanci postiženému nerovným zacházením při poskytování mzdy se určí jako rozdíl mezi mzdou zaměstnance, kterému byla stanovena, určena nebo s ním byla sjednána vyšší mzda než postiženému zaměstnanci, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a mzdou postiženého zaměstnance. Je-li zaměstnanců, kterým byla stanovena, určena nebo s nimi byla sjednána vyšší mzda, více a není-li výše jejich mzdy stejná, je výše škody dána rozdílem mezi mzdou zaměstnance, kterému byla stanovena, určena nebo s ním byla sjednána nejvyšší mzda, a mzdou postiženého zaměstnance.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 6 Ads 216/2023 ze dne 7. listopadu 2024

Téma: *Zákonnost snížení vyměřovacího základu u jednatele*

Stěžovatelka vyplácela čistě na základě dvoustranného ujednání svému jednateři v souvislosti s karanténou a dočasnou pracovní neschopností peněžitě plnění a nakládala s ním analogicky jako s povinným plněním poskytovaným na základě právních předpisů. Právní úprava neopravňovala k osvobození takového plnění od daně z příjmů ani od pojistného na sociální zabezpečení. Podřízení příjmů jednatele dani z příjmů ze závislé činnosti je pravidlem, zatímco možnost osvobození určitých zvláštních kategorií těchto příjmů od daně je výjimkou.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 215/2023 ze dne 14. listopadu 2024

Téma: *Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa*

Sporným se stalo trvání lhůty pro doložení výkazů vyúčtování mzdových nákladů (spojených s poskytnutím příspěvku na zřízení společensky účelného místa – pozn. autorů) za leden 2018. Žalobkyně doručila odpůrci (Úřadu práce – pozn. autorů) výkazy 1. a 2. března 2018, odpůrce odmítl příspěvek poskytnout, neboť lhůta měla uplynout 28. února 2018. Vykazovaným obdobím byl

měsíc, v němž byla vykonána práce, za niž stěžovatelka zaplatila zaměstnanci mzdu (*nikoliv období, v němž byly mzdové prostředky vynaloženy a vyplaceny, a lhůta tedy skutečně uplynula 28. února 2018 – pozn. autorů*). Okamžik vyplacení mzdy pro běh lhůty není rozhodný.

Rozsudek sp. zn. 1 Ads 109/2024 ze dne 20. listopadu 2024

Témata: *Odejmutí povolení agentuře práce, proporcionalita rozhodnutí*

V návaznosti na rozhodnutí o spáchání přestupku zahájil Úřad práce s žalobkyní (*agenturou práce – pozn. autorů*) řízení, které skončilo odejmutím povolení ke zprostředkování zaměstnání, jelikož tím, že umožnila výkon nelegální práce „jinak porušila povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti“. Při odejmutí povolení pro „jiné porušení povinností“ musí správní orgány poměřovat odejmutí povolení s intenzitou provinění, za které by k odejmutí mělo dojít.

Rozsudek sp. zn. 5 As 241/2023 ze dne 3. prosince 2024

Témata: *Bezpečnost práce, liberace zaměstnavatele za přestupek*

Žalobce prokázal, že vynaložil maximálně možné úsilí, aby zabránil tomu, aby zaměstnanci byli vystaveni ohrožení padajícími nebo vymrštěnými předměty nebo materiály. Žalobce poučil zaměstnance o požadavcích a povinnostech, zaměstnanec podpisem na záznamu o školení potvrdil, že byl s požadavky a povinnostmi seznámen a plně jim porozuměl (znalost měla být ověřena testem). Zaměstnanec byl 2 dny před úrazem seznámen se stavem terénu v lese. Žalobce provádí pravidelné kontroly zaměstnanců na svých pracovištích.

Rozsudek sp. zn. 6 As 94/2023 ze dne 12. prosince 2024

Téma: *Proškolení zaměstnanců v oblasti BOZP*

Pro spáchání přestupku (*nezajištění dostatečných a přiměřených informací a pokynů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci – pozn. autorů*) není rozhodné, zda obsluha zařízení byla natolik fundovaná, že i bez pokynů a informací od zaměstnavatele byla schopna přecházet z automatického řízení technologie na ruční a zpět či řídit bezpečně provoz kolony při ztrátě kondenzace propylenu. Podstatné je, zda stěžovatelka zaměstnancům aktivně poskytla informace, jak v takových situacích postupovat. Mohla tak učinit formou písemných pokynů, ústním poučením, např. v rámci školení.

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 76/2024 ze dne 12. prosince 2024

Témata: *Odejmutí povolení agentuře práce, proporcionalita rozhodnutí*

Při odejmutí povolení (*ke zprostředkování zaměstnání – pozn. autorů*) pro „jiné porušení povinností“ musí správní orgány poměřovat odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání s intenzitou provinění, za které by k odejmutí mělo dojít. Nelze akceptovat, aby agentuře práce bylo odňato povolení ke zprostředkování za takové porušení povinnosti, jehož závažnost by byla ve zjevném nepoměru k intenzitě zásahu do její svobody podnikání.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. I. ÚS 2644/24 ze dne 9. října 2024

Téma: *Testování zaměstnance v souvislosti s covidem-19*

Stěžovatelka zjistila, že se u ní projevují zdravotní problémy a testování antigenními testy dále nesnese. Navrhla, že se bude na své náklady testovat testy ze slin. Zaměstnavatel odpověděl, že požadavku nelze vyhovět. (*Stěžovatelka – pozn. autorů*) se 8. dubna 2021 dostavila na pracoviště, nebyla však vpuštěna, protože se nepodrobila testování a samotest s čestným prohlášením zaměstnavatel nepovažoval za dostatečný. Zaměstnavatel nabídl stěžovateli alternativní způsob testování, které byly šetrnější. Stěžovatelka odmítla. Zaměstnavatel s ní z důvodu 15 neomluvených absencí (*oprávněně – pozn. autorů*) okamžitě zrušil pracovní poměr.

...SOUDNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-169/23 ze dne 28. listopadu 2024

Témata: Osobní údaje, informační povinnost správce údajů

Článek 14 odst. 5 písm. c) obecného nařízení o ochraně osobních údajů musí být vykládán v tom smyslu, že výjimka z povinnosti správce informovat subjekt údajů stanovená v tomto ustanovení se týká všech osobních údajů, které správce nezíská přímo od subjektu údajů, bez ohledu na to, zda tyto údaje správce získal od jiné osoby než od subjektu údajů, nebo zda je správce vytvořil sám v rámci plnění svých úkolů.

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.

Mgr. Adam HOSNEDL a Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,
advokátní koncipienti v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka



~~VYBRANÉ LEGISLATIVNÍ ZMĚNY~~ **~~PRO ROK 2025~~**

~~ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ~~

Mgr. Bc. Jaroslav DOLEJŠ,
právník v oboru pracovního práva se zaměřením na odměňování za práci

V uplynulém roce došlo v oblasti právní úpravy odměňování zaměstnanců a státních zaměstnanců k poměrně výrazným změnám. Novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), která tyto změny přinesla, tj. zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „novela zákoníku práce“), nabyla účinnosti 1. srpna 2024. Řada změn provedených touto novelou zákoníku práce se nicméně v praxi projevila až od 1. ledna 2025. Další, dílčí novelizace zákoníku práce (zákon č. 263/2024 Sb.), nabyla účinnosti 1. ledna 2025. Obě novelizace si vyžádaly rovněž nutnost změny prováděcích právních předpisů.