



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

... NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1081/2024 ze dne 26. června 2025

Témata: Výpověď pro nadbytečnost, označení pracovní pozice

Záměrem žalované bylo snížit počet zaměstnanců v oddělení Program Management o jednu osobu za účelem snížení nákladů. Pro všechny čtyři pozice používala označení Program Manager a žalobce vybrala jako nadbytečného proto, že byl „dvakrát dražší než ti další“. Účelovost námítky žalobce, že zastával pozici Senior Program Managera, ale zrušeno bylo jiné místo (Program Managera), vyplývá ze skutečností z počátku sporu – žalobce namítal, že nebyl seznámen s důvody organizační změny, jeho práce je nadále potřebná a nadbytečnost je pouze fiktivní. Žalobci bylo tedy zřejmé, že rozhodnutí zaměstnavatele se týká jeho pozice.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 100/2024 ze dne 3. července 2025

Témata: Covid odměny, nerovné zacházení

Rozdělila-li žalovaná prostředky od zdravotní pojišťovny navýšením úhrady o částku Odměna (2. vlna) podle § 20a vyhlášky č. 305/2020 Sb. pouze mezi stávající zaměstnance, a nikoliv i mezi zaměstnance bývalé (byť pracovali v rozhodném období), jednala v souladu s účelem této právní normy a neporušila povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, neboť bývalí zaměstnanci nebyli ve stejném či srovnatelném postavení se zaměstnanci stávajícími.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1850/2024 ze dne 17. července 2025

Témata: Nabídková povinnost, vůle zaměstnance nepřijmout nabídku

Projev vůle zaměstnance, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa, jímž dává jednoznačně najevo, že výkon jiné práce odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci odmítá, popřípadě že je ochoten vykonávat jen práci, kterou mu zaměstnavatel není povinen nabídnout, je odmítnutím práce ve smyslu § 73a odst. 2 zákoníku práce; zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu fiktivní nadbytečnosti, aniž by zaměstnanci učinil nabídku nového pracovního zařazení, ledaže by zaměstnanec do učinění výpovědi své stanovisko změnil.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 1154/2025 ze dne 22. července 2025

Témata: Okamžitě zrušení, intenzita porušení povinnosti

Incidentu předcházelo jednání Š., která předala smyšlenou informaci o zákazu přístupu žalobkyně na pracoviště v nepřítomnosti jiného zaměstnance. Š. byla ve stejném postavení jako žalobkyně, nebyla její nadřazenou, nebyla oprávněna dotazovat se žalobkyně, proč přišla na poštu, když je v pracovní neschopnosti, nebyla oprávněna ji žádat, aby jí ukázala věci, které si dává do tašky.

Žalobkyně byla vyprovokována, jednalo se o mimořádné vybočení z jejího chování. Okolnosti neodůvodňují závěr, že fyzické napadení Š. žalobkyní je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 4 Ads 173/2024 ze dne 15. července 2025

Téma: Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Pouhá okolnost, že uchazeč zapomene na termín schůzky na úřadu práce nebo si jej mylně poznačí, není vážným důvodem podle § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti, může jím být ale v kontextu dalších okolností, které je třeba zohlednit. Mohou spočívat např. v tom, že jde o ojedinělé pochybení mající povahu lidsky pochopitelného omylu, jestliže uchazeč plní své povinnosti, případně aktivně usiluje o získání zaměstnání. Přihlédnout je třeba také k tomu, zda se uchazeč aktivně snažil svoje pochybení napravit, že za dobu vedení v evidenci plnil své povinnosti a jeho pochybení nenese znaky účelového vyhýbání se stanoveným povinnostem.

Rozsudek sp. zn. 21 Ads 22/2025 ze dne 23. července 2025

Témata: Prominutí platby pojistného, covid-19

Je nesporné, že v posledním dni března 2020 měla stěžovatelka 9 zaměstnanců a v posledních dnech června, července a srpna 2020 měla zaměstnanců jen 8. Počet zaměstnanců odpovídal 88,88 % počtu zaměstnanců v březnu 2020, a stěžovatelka nesplňovala podmínku pro prominutí pojistného podle § 2 odst. 1 písm. b) zákona č. 300/2020 Sb. Stěžovatelka namítá, že výklad, dle něhož je podstatný počet zaměstnanců v posledních dnech června až srpna 2020 v porovnání s počtem zaměstnanců v posledním dni března 2020, bez ohledu na důvod snížení počtu zaměstnanců, je v rozporu s účelem zákona. Nejvyšší správní soud shledal kasační námitku nedůvodnou.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 290/2024 ze dne 30. července 2025

Téma: Výkon nelegální práce

Stěžovatel namítal, že nebyl naplněn znak konání práce jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. K naplnění tohoto znaku dojde již tím, že zaměstnanec nemůže konat práci zcela samostatně, naopak mu práci zadává zaměstnavatel a také jej kontroluje. Uvedené bylo splněno, neboť paní P. (*jiná zaměstnankyně zaměstnavatele – pozn. autorů*) vůči L. H. vykonávala tuto řídicí pravomoc, když ji seznámila s pracovištěm, vydávala jí uklízení pomůcky, určovala pracovní dobu, kontrolovala výkon práce a evidovala, kdy L. H. přišla do práce.

Rozsudek sp. zn. 7 As 15/2025 ze dne 31. července 2025

Témata: Smrtelný pracovní úraz, bezpečnost práce

Byť případy pádu předmětu do cisterny byly výjimečné, v minulosti se opakovaně staly. K zachycení a vytažení předmětu zaměstnancům sloužila pomůcka v podobě ocelové tyče s navařeným T kusem, která byla vyrobena vlastní strojní údržbou. Přestože rizika spojená s pádem předmětu do cisterny a s jeho vyjmutím byla stěžovatelce známa, v dokumentaci pro vyhodnocení rizik nebyla zmíněna. Stěžovatelka tato rizika nevyhodnotila a nepřijala opatření k jejich odstranění. Stěžovatelka nedodržela povinnost stanovenou v § 102 odst. 3 zákoníku práce a dopustila se přestupku podle § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 244/2024 ze dne 27. srpna 2025***Témata: Zastřené zprostředkování zaměstnání, smlouva o dílo***

Fakticky došlo k poskytnutí zaměstnanců na pracoviště uživatele. Nikoliv tedy k provádění díla, ale k poskytnutí jejich pracovní síly pro opakující se manipulaci s výrobky. Zaměstnavatel do smluvního vztahu s uživatelem neuložil nic jiného než výkon práce jím zajištěnými pracovníky. Nezhotovoval žádné dílo, které by mělo speciální vlastnosti či by k jeho zhotovení bylo třeba know-how. Pomocné práce nelze považovat za dílo, pokud zaměstnanci pomáhají kmenovým zaměstnancům na téže pracovišti, a nevytvářejí tak svébytné určitelné a oddělitelné dílo.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU**Usnesení sp. zn. IV. ÚS 1765/25 ze dne 9. července 2025*****Témata: Rovné zacházení, výše mzdy***

Vedlejší účastnice stanovila délku praxe na konkrétní pozici jako důležité kritérium pro odměňování. Stěžovatelova argumentace je postavena na tom, že by měla být jeho odměna – výše mzdy – určena na základě jiných kritérií a jeho specifických vlastností jako jazykové schopnosti, schopnost prezentace atp. Jmenovaná kritéria jsou jistě z daného hlediska pro možnost ocenění konkrétního zaměstnance možná, ale nikoliv jediná a vylučná. Pokud si vedlejší účastnice zvolila kritéria hodnocení zaměstnanců jinak, záleží to jen na jejím uvážení.

Nález sp. zn. I. ÚS 830/24 ze dne 23. července 2025***Témata: Rovný přístup k veřejným funkcím, výběrové řízení***

Postup služebního orgánu ve výběrovém řízení na služební místo podle zákona o státní službě je omezen ústavními požadavky jako zákaz zneužití pravomoci či jiné svěvole či zákaz diskriminace. Dodržení těchto pravidel musí být přezkoumatelné soudem. Minimální ústavněprávní přezkum cílí pouze na eliminaci nejzávažnějších vad výběrového procesu. Soudní přezkum nemůže vést k tomu, aby se posuzování vhodnosti a rozumnosti výběru kandidáta přeneslo na soudy. Posuzování „měkkých“ kritérií jako uchazečovy dovednosti či osobnostní vlastnosti má zůstat v gesci služebního orgánu.

Nález sp. zn. IV. ÚS 2349/24 ze dne 30. července 2025***Témata: Organizační změna, neuspokojivé pracovní výsledky***

Jádrem věci posuzované obecnými soudy byla otázka, zda skutečným důvodem výpovědi byly organizační změny, nebo zda stěžovatelka tyto organizační změny využila pouze jako záminku k ukončení pracovního poměru vedlejšího účastníka z důvodu jeho dlouhodobě neuspokojivých pracovních výsledků. Ústavní soud (nad rámec dosavadních skutkových zjištění) dodává, že by bylo formalistické, pokud by tvrzená „neschopnost“ zaměstnance nemohla ukázat na vhodnost provedení organizační změny, např. pokud se ukáže, že určitá pozice je naprosto zbytečná.

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,

advokátní koncipient v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,

advokátka v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem