



PŘEHLED ROZHODOVACÍ PRAXE...

Mgr. Michal Vrajík,

advokát; externí spolupracovník, Human Garden,

Mgr. Radim Marada,

advokátní koncipient

...NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 27 ICdo 61/2018 ze dne 27. listopadu 2018

Témata: Insolvenční řízení; odporovatelnost právního jednání

Z těchto ustanovení (*zákoníku práce upravujících povinnosti zaměstnance – pozn. aut.*) nelze dovodit povinnost zaměstnance zjistit si ekonomickou situaci dlužníka jako svého zaměstnavatele, popř. mít vědomost o finančních poměrech svého zaměstnavatele. Dovolací soud nesohlasí, že na vedoucího zaměstnance zastávajícího místo ve vrcholném managementu zaměstnavatele je třeba již z tohoto důvodu nahlížet jako na osobu dlužníku blízkou.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2576/2018 ze dne 27. listopadu 2018*Témata: Přechod práv a povinností; relativní neplatnost*

Bylo-li cílem ujednání zajistit bývalým zaměstnancům větší právní jistotu, neboť (*nástupnická – pozn. aut.*) společnost pokračuje v původní činnosti žalované, dále těží uhlí a zaměstnává tisíce zaměstnanců, bylo by možné jen stěží dovodit, že ujednání za takových okolností odporuje zásadě ochrany postavení zaměstnance do takové míry, že není namíste ponechat na jednotlivých dotčených zaměstnancích, zda je pro ně výhodnější ponechat ujednání platným.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3430/2018, 3628/2018 ze dne 27. listopadu 2018*Témata: Nerovné zacházení; srovnatelnost náročnosti práce*

Práce žalobce nebyla prací shodnou či srovnatelnou s prací vykonávanou D. M., neboť M. – na rozdíl od žalobce – plnila řídicí a organizační úkoly spojené s výkonem funkce vedoucí divize kontrastních látek, přičemž její práce vykazovala výrazně vyšší pracovní nasazení než práce žalobce, převzala náročný tzv. pražský region, kterého se žalobce obával, a měla zde lepší výsledky než v regionech, které převzal žalobce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 5230/2017 ze dne 5. prosince 2018*Témata: Lékařský posudek; zdravotní způsobilost zaměstnance*

V případě, že lékařský posudek nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2300/2017 ze dne 6. prosince 2018*Témata: Systemizace; reorganizace služebního místa*

Zatímco v organizační struktuře je od 1. března 2015 odbor odvolání a správních činností nepojistných dávek zařazen v sekci náměstka ministryně pro zaměstnanost – 4 a sekretariát má 5 systemizovaných míst, v organizační struktuře je od 6. května 2015 zařazen v sekci náměstka ministryně pro odvolání a správních činností nepojistných dávek (9) a sekretariát má 2 systemizovaná místa. Je tedy zřejmé, že ke zrušení pracovního místa žalobkyně nedošlo.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3464/2018 ze dne 6. prosince 2018*Témata: Výpověď z pracovního poměru; organizační změna*

Zákon zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel, soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5131/2017 ze dne 11. prosince 2018*Témata: Okamžitě zrušení; intenzita porušení povinností*

Z takto podaného odůvodnění (*rozsudku odvolacího soudu – pozn. aut.*) potom dostatečně nevyplývá, zda podle odvolacího soudu žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu jednorázového porušení pracovních povinností, jehož se žalobce dopustil dne 23. března 2014, nebo z důvodu opakovaného porušování těchto povinností. Není proto ani zřejmé, které (která) jednání odvolací soud podrobil posouzení z hlediska intenzity porušení pracovních povinností.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3384/2018 ze dne 11. prosince 2018*Témata: Výpověď z pracovního poměru; vrácení odstupného*

Ukáže-li se později (po vyplacení odstupného), že pracovní poměr neskončil a dále trvá, zaměstnanci odstupné nenáleží, neboť zaměstnanec svou dosavadní práci nepozbyl, a není proto ani potřebné mu jednorázovým peněžitým příspěvkem kompenzovat jeho ztrátu zaměstnání. Zaměstnanec, který za této situace přijal odstupné, je povinen přijaté plnění z důvodu vydání bezdůvodného obohacení zaměstnavateli vrátit.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 682/2018 ze dne 18. prosince 2018*Témata: Výpověď z pracovního poměru; náležitosti právního jednání*

Nahrazování vlastnoručního podpisu zaměstnavatele mechanickými prostředky na písemných jednostranných právních úkonech směřujících k rozvázání pracovního poměru není obvyklé. Listina obsahující jednostranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru musí vždy obsahovat také vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu, který pracovní poměr rozvazuje; nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je rozvázání pracovního poměru neplatné.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1464/2018 ze dne 18. prosince 2018*Témata: Ochrana odborového funkcionáře; rozvázání pracovního poměru*

Odvolačí soud sice na straně jedné řádně zohlednil okolnosti týkající se osoby a poměrů žalobkyně, na straně druhé se však do jeho konečného úsudku (*z hlediska vymezení hypotézy právní normy podle § 61 odst. 4 zákoníku práce – pozn. aut.*) náležitě nepromítla skutečnost, že žalobkyně pracovala jako jediná na pozici zrušené organizační změnou, a že tedy žalovaná neměla možnost výběru mezi více zaměstnanci vykonávajícími tentýž druh práce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3207/2018 ze dne 18. prosince 2018*Témata: Nadbytečnost zaměstnance; výpověď*

Rozhodne-li zaměstnavatel, že činnost dosud vykonávanou zaměstnancem bude nadále zajišťovat jinak než prostřednictvím osob zaměstnaných v pracovníprávním vztahu, a že proto tímto zaměstnancem zastávané pracovní místo bude z důvodu úspory finančních prostředků zrušeno, je dán důvod k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, ledaže jde o plnění běžných úkolů zaměstnavatele, vyplývajících z předmětu jeho činnosti.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3639/2018 ze dne 18. prosince 2018*Témata: Okamžité zrušení; intenzita porušení povinností*

Žalobkyně odevzdala tržby za zakázky z dubna 2015 na výzvu až v červenci 2015 a intenzitu tohoto porušení pracovních povinností zvyšuje skutečnost, že také zakázku pro svoji tchýni z dubna 2014 zaplatila až na výzvu v červenci 2015. Došlo ke zpochybnění její spolehlivosti ve vztahu k majetku žalované a k narušení vzájemné důvěry, a to do té míry, že po žalované nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4263/2018 ze dne 18. prosince 2018*Témata: Ztížení společenského uplatnění; subjektivní promlčecí lhůta*

O škodě spočívající ve ztížení společenského uplatnění se poškozený ve smyslu § 263 odst. 3 zákoníku práce zpravidla doví v době, kdy se po léčení jeho zdravotní stav natolik ustálil, že bylo patrné, zda a v jakém rozsahu ke ztížení jeho uplatnění v životě a ve společnosti došlo, a kdy lze tedy na základě skutkových okolností, které má k dispozici, objektivně provést jeho ohodnocení.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5337/2017 ze dne 19. prosince 2018*Témata: Konkurenční doložka; konkurenční výdělečná činnost*

Společnost IGW a žalovaný při výkonu své podnikatelské činnosti na vstupu využívají některé stejné nebo obdobné výrobní faktory. Skutečnosti o takové specifické povaze (oceli, výrobních linek, pracovních sil, dopravy, dalších dodavatelských služeb a finančního kapitálu), které by odůvodňovaly závěr, že uspokojení poptávky společnosti IGW po těchto výrobních faktorech by závažným způsobem ztížilo vlastní výkon jeho výdělečné činnosti, z nich ale nevyplývají.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3227/2018 ze dne 10. ledna 2019*Téma: Vyúčtování cestovních náhrad*

Je povinností zaměstnance předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad, na jejichž základě jsou následně cestovní náhrady vypláceny. Brání-li se žalovaný od počátku tvrzením, že mu žalobce nikdy žádné doklady nepředložil, je na žalobci, aby řádné vyúčtování prokázal. Vzhledem k tomu, že kromě knihy jízd žádný jiný důkaz konkrétním způsobem neoznačil – je závěr, že žalobce neunesl své důkazní břemeno, správný.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 862/2018 ze dne 16. ledna 2019*Témata: Výzva k nástupu do práce; organizační změna*

Také dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce, může zaměstnavatel zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, podle § 69 odst. 1 zákoníku práce (ještě před skončením sporu o neplatnost výpovědi) znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy, aniž by to bez dalšího znamenalo neopodstatněnost uplatněného výpovědního důvodu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2623/2018 ze dne 17. ledna 2019*Témata: Pravděpodobný výdělek; odměna*

Odměna poskytovaná podle § 134 zákoníku práce se v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou platu nárokovou. Byla-li proto žalobkyni v lednu 2017 přiznána odměna a žalobkyni tak vznikl nárok na její vyplacení, nelze k této odměně při stanovení pravděpodobného výdělku žalobkyně nepřihlížet jen proto, že žalovaná dodatečně dospěla k závěru, že pro poskytnutí odměny nebyly splněny podmínky v § 134 zákoníku práce.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4091/2018 ze dne 17. ledna 2019*Témata: Vedoucí pracovní místo; odvolání*

K odvolání zaměstnance, jehož pracovní poměr se zakládá jmenováním, může dojít kdykoliv v průběhu pracovního poměru a z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu; to neplatí jen tehdy, stanoví-li zvláštní právní předpisy jinak. Vzhledem k tomu, že žádný zvláštní právní předpis nevymezuje důvody odvolání ředitele příspěvkové organizace zřízené krajem, mohl být žalobce platně odvolán z pracovního místa ředitele bez uvedení důvodu.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2897/2018 ze dne 22. ledna 2019*Témata: Výpověď z pracovního poměru; intenzita porušení povinnosti*

Závěr o důvodnosti výpovědi z pracovního poměru byl odvolacím soudem učiněn jen na základě jednání žalobkyně, které se stalo předmětem skutkového vymezení důvodu výpovědi, a za nesprávný nelze považovat postup, kdy odvolací soud při zkoumání intenzity porušení povinnosti žalobkyně z pracovního poměru – zohledňoval-li osobu žalobkyně – přihlédl k tomu, že obdobného jednání k spoluzaměstnancům se žalobkyně dopouštěla již v minulosti.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4274/2017 ze dne 23. ledna 2019*Téma: Nesprávnost pracovního posudku*

Přiměřenou úpravu pracovního posudku lze požadovat jen v případě, je-li posudek nesprávný, zejména ve vztahu k uváděným skutečnostem, k hodnocení činnosti zaměstnance vztahující se k výkonu jeho práce, anebo hodnotí-li skutečnosti, které nemají vztah k výkonu práce zaměstnance. Je-li pracovní posudek z tohoto hlediska správný, nelze žalobě na jeho úpravu v uvedeném smyslu vyhovět.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3280/2018 ze dne 23. ledna 2019*Téma: Střet zájmů*

Statutární orgán nemůže platně jednat jménem společnosti jako zaměstnavatele, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při právním úkonu, který směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, k jejich změně nebo zániku, popřípadě k úpravě mzdových a jiných peněžitých nároků, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový úkon stejná fyzická osoba.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4131/2018 ze dne 29. ledna 2019*Témata: Nemoc z povolání; způsob výpočtu náhrady*

Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada podle § 271b odst. 3 věty druhé zákoníku práce. Zaměstnanci zákon zaručuje náhradu ve výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru; přísluší mu rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem dosahovaným předtím, než se stal uchazečem o zaměstnání.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4169/2018 ze dne 29. ledna 2019*Témata: Neplatná konkurenční doložka; náhrada škody*

Zaměstnavatel je povinen v takovém případě mu vzniklou škodu (*vzniklou zaměstnanci v důsledku neplatné dohody o konkurenční doložce – pozn. aut.*) nahradit, za škodu pak zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci pouze za předpokladu, že mezi vzniklou škodou a porušením této právní povinnosti, která se do poměrů účastníků promítla v podobě neplatné dohody o tzv. konkurenční doložce, existuje vztah příčinné souvislosti.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4254/2018 ze dne 29. ledna 2019*Témata: Náhrada ztráty na výděлку; pracovní úraz*

Jestliže je poškozený zaměstnanec schopen vykonávat jinou vhodnou práci jen v kratší pracovní době, odpovídá smyslu a účelu náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti, aby se k této snížené pracovní schopnosti přihlédlo a aby se vycházelo ze sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při jiné délce pracovní doby ve smyslu § 5 odst. 2 nařízení vlády o minimální mzdě.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 4328/2018 ze dne 29. ledna 2019*Témata: Výpověď z pracovního poměru; zdravotní nezpůsobilost zaměstnance*

Nemůže-li zaměstnanec konat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, zákon zaměstnavateli neukládá, zda má převést zaměstnance na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, nebo dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z tam uvedeného důvodu (*v § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce – pozn. aut.*); volba postupu je zde vždy na zaměstnavateli.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1786/2018 ze dne 30. ledna 2019*Témata: Převedení na jinou práci; trestní řízení*

Z uvedeného vyplývá, že podle podezření příslušného policejního orgánu se žalobce měl podílet na procesu tzv. „omlazování“ vozidel za účelem navýšení jejich prodejní ceny a na legalizaci vozidel odcizených v zahraničí. Za tohoto stavu je odůvodněn závěr, že proti žalobci bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele (žalovaného).

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 2896/2018 ze dne 30. ledna 2019*Témata: Výpověď z pracovního poměru; soustavné porušování povinností*

Porušování povinností zpracovávat, hodnotit a aktualizovat plány vzdělávání podle § 17 odst. 5 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, je trvajícím (soustavným) porušováním stejné povinnosti, a proto nemůže být důvodná námitka žalobkyně, že žalovaný uplatnil předmětný důvod pro odvolání z funkce až po marném uplynutí šestiměsíční prekluzivní lhůty podle § 12 odst. 1 písm. b) zákona č. 312/2002 Sb.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2676/2018 ze dne 31. ledna 2019*Témata: Právní čekatel; neuspokojivé pracovní výsledky*

Právní čekatel po závěrečné zkoušce tak činí (*provádění úkonů právního čekatele na funkci státního zástupce – pozn. aut.*) do té doby, dokud není jmenován státním zástupcem nebo dokud nedojde ke skončení pracovního poměru. Nedostojí-li tedy právní čekatel požadavkům na úroveň vykonávané práce, je možné rozvázat pracovní poměr také výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce pro neuspokojivé pracovní výsledky.

Usnesení sp. zn. 21 Cdo 3400/2018 ze dne 31. ledna 2019*Témata: Útok na majetek zaměstnavatele; okamžité zrušení*

Jednání žalobce spočívající v užívání referentského automobilu žalované bez jejího souhlasu požadované intenzity (*porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci – pozn. aut.*) dosahuje a toto jednání je útokem na majetek zaměstnavatele, který je třeba posoudit jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

...NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU

Rozsudek sp. zn. 10 Ads 174/2018 ze dne 13. února 2019

Témata: Evidence uchazečů o zaměstnání; vhodnost pracovního místa

Samotný popis výkonu práce nebyl zcela jednoznačný. Pokud měla stěžovatelka nějaké pochybnosti o povaze místa, měla je řešit se zaměstnavatelem na místě v rámci výběrového řízení. To však neučinila a nabídku pracovního místa přijala bez výhrad. Pochybnosti ohledně pracovní náplně nevyjádřila ani bezprostředně po výběrovém řízení při osobním setkání. Podmínky pro vyřazení stěžovatelky z evidence uchazečů o zaměstnání tedy byly dány.

Rozsudek sp. zn. 10 As 144/2018 ze dne 20. února 2019

Témata: Bezpečnost práce; povinnost preventivních opatření

Žalovaný stěžovatelce vyčítá nikoliv to, že zavinila pád mostní konstrukce, ale že neorganizovala práci tak, aby její zaměstnanci nebyli ohroženi padajícími předměty. Stěžovatelka na základě komunikace se společností STRABAG mohla předejít ohrožení života a zdraví svých zaměstnanců např. tak, že by se obě společnosti domluvily, že alespoň některé práce na mostě a pod ním nebudou prováděny současně.

Rozsudek sp. zn. 6 Ads 225/2018 ze dne 27. února 2019

Téma: Znaky závislé práce

Bylo prokázáno naplnění znaků závislé práce – práci vykonávaly fyzické osoby v prostorách stěžovatelky osobně, práce byla těmto osobám fakticky přidělována zaměstnavatelem, stěžovatelka vyplácela mzdu v měsíčních výplatních termínech, tyto osoby pravidelně a soustavně docházely k výkonu práce do jednoho místa, pracovaly v určených časových úsecích, pokud se z důvodu nemoci nemohly dostavit, oznamovaly to předem atd.

Rozsudek sp. zn. 2 Ads 227/2018 ze dne 27. února 2019

Témata: Vyřazení z evidence uchazečů; příslušnost Úřadu práce

Zákon o zaměstnanosti neváže právo požádat o změnu příslušného úřadu práce na žádnou jinou okolnost, než je skutečné zdržování se z vážných důvodů v obvodu jiné než dosavadní pobočky (nikoliv tedy např. trvalé bydlení či podobně). Přitom podle základních zásad činnosti správních orgánů musí každý správní orgán dbát, aby při rozhodování skutkově shodných nebo podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 10/2018 ze dne 6. března 2019

Témata: Vhodnost zaměstnání; dopravní dosažitelnost zaměstnání

Skutečná vzdálenost mezi místem bydliště a nabízeným zaměstnáním (asi 16 km) svědčí spíše tomu, že zaměstnání pro žalobce dosažitelné bylo a neztotožňuje se s názorem krajského soudu o šikanózním výkonu práva správním orgánem. Jakkoliv nelze presumovat, že má stěžovatel možnost dopravy do zaměstnání osobním automobilem, nelze v konkrétním případě již při pohledu do mapy usuzovat, že bylo nabízeno zaměstnání v místě pro žalobce nedosažitelném.

Rozsudek sp. zn. 7 Ads 47/2018 ze dne 21. března 2019

Témata: Směna řidiče autobusu; odchylky z pracovní doby

Pracovní doba pro kategorii zaměstnanců v § 2 písm. d) nařízení (nařízení vlády č. 589/2006 Sb. ve znění účinném do 31. prosince 2016 – pozn. aut.), tedy pro „zaměstnanec městské hromadné dopravy, kteří jsou členy osádky autobusu a členy osádky autobusu linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km“, je upravena obecnými ustanoveními zákoníku práce s odchylkou podle § 100 odst. 1 písm. d) a § 100 odst. 1 in fine zákoníku práce ve spojení s § 16 nařízení.

Rozsudek sp. zn. 3 Ads 349/2017 ze dne 4. dubna 2019

Témata: Povinnosti uchazeče o zaměstnání; vyřazení uchazeče z evidence

Při posuzování otázky, zda v daném případě skutečně došlo k naplnění dispozice § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti (*maření součinnosti uchazečem – pozn. aut.*), je třeba vzít v úvahu

jak zcela minimální míru porušení povinností ze strany stěžovatele, tak i jeho dosavadní chování a další výše popsané okolnosti případu, a teprve po jejich vyhodnocení lze učinit závěr, zda jednáním stěžovatele došlo k maření součinnosti s Úřadem práce či nikoliv.

...ÚSTAVNÍHO SOUDU

Usnesení sp. zn. III. ÚS 3400/18 ze dne 29. ledna 2019

Témata: Intenzita porušení povinností; zahraniční pracovní cesta

Jak Městský soud, tak Nejvyšší soud se otázkou intenzity porušení povinností stěžovatelem zabývaly, a to včetně stěžovatelem tvrzeného šikanózního jednání, toto tvrzení však nemůže obstát za situace, kdy sám stěžovatel jednal v příkrém rozporu se zákoníkem práce i s vnitřními předpisy zaměstnavatele a o schválení své zahraniční cesty nadřízeného ani nepožádal, resp. nepožádal včas a odjel, aniž by vyčkal rozhodnutí zaměstnavatele.

Usnesení sp. zn. I. ÚS 218/19 ze dne 12. února 2019

Témata: Odměna za práci; forma právního jednání

Podstatou sporu byla otázka finanční odměny, sjednané mezi účastníky řízení za vykonanou práci. Žalovaná stěžovatelka se nemůže dovolat neplatnosti ústně sjednané dohody o výši odměny za práci, pokud ji sama způsobila tím, že ujednání o odměně nebylo obsaženo v písemné dohodě o pracovní činnosti, jejíž text připravila a předložila žalobci k podpisu. V těchto soudních závěrech nelze spatřovat nic neústavního.

Usnesení sp. zn. III. ÚS 2569/16 ze dne 12. března 2019

Témata: Platnost konkurenční doložky; náhrada škody

Úsudek, podle kterého stěžovateli za situace, kdy jeho příjem (byť nejde o příjem v plném rozsahu zdanitelný) výrazně přesahuje částku, na niž by mu vznikl nárok za předpokladu, že by s jeho původním zaměstnavatelem sjednaná konkurenční doložka byla platná, škoda, jejíž náhrady by se mohl domáhat před soudem, nevznikla, nevykazuje podle Ústavního soudu zjevnou kolizi se základními principy spravedlnosti, resp. právního státu.

Usnesení sp. zn. I. ÚS 4041/17 ze dne 12. března 2019

Témata: Lékařský posudek; výpověď z pracovního poměru

Platný lékařský posudek, vydaný podle § 77 zákona o péči o zdraví lidu, je způsobitelným předpokladem pro podání výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce jen tehdy, jestliže je v něm výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti vyjádřeno, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dále dosavadní práci (*posuzování podle právní úpravy platné a účinné do 31. března 2012 – pozn. aut.*).

...SODNÍHO DVORA (EU)

Rozsudek C-154/18 ze dne 14. února 2019

Témata: Platové zařazení učitele; nepřímá diskriminace

Opatření, které v případě přijetí do zaměstnání nových učitelů od určitého data stanoví platovou stupnici a zařazení do platových stupňů, které jsou méně výhodné než ty, které se na základě pravidel platných před tímto opatřením vztahovaly na učitele přijaté do zaměstnání před tímto datem, nepředstavuje nepřímou diskriminaci na základě věku ve smyslu tohoto ustanovení (čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78/ES – pozn. aut.).

Rozsudek C-579/17 ze dne 28. února 2019

Témata: Náhrada mzdy za dovolenou; příslušnost soudu

Žaloba na zaplacení náhrady mzdy za dovolenou, kterou má kolektivní orgán vůči zaměstnavateli z důvodu vyslání pracovníků do členského státu, ve kterém se nenachází jejich obvyklé

pracoviště, nebo v rámci poskytnutí pracovních sil do tohoto členského státu, nebo vůči zaměstnavateli, jehož sídlo se nachází mimo území členského státu, spadá do působnosti tohoto nařízení (*nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 – pozn. aut.*)

Rozsudek C-134/18 ze dne 14. března 2019

Témata: Navýšení dovolené; započtení předchozích zaměstnání

Článek 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, která pro účely určení, zda má určitý zaměstnanec s celkem 25 odpracovanými lety nárok na navýšení placené dovolené za kalendářní rok z 5 na 6 týdnů, stanoví, že roky získané v rámci jednoho nebo více pracovních poměrů předcházejících pracovnímu poměru s jeho současným zaměstnavatelem se zohlední nejvýše v rozsahu 5 let, i když je jejich skutečný počet vyšší.

Rozsudek C-699/17 ze dne 4. dubna 2019

Téma: Podnikový podpůrný fond

Články 49 SFEU a 56 SFEU, zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, jakož i povinnost transparentnosti jsou použitelné na uzavření smlouvy o přistoupení mezi zaměstnavatelem a podnikovým podpůrným fondem za účelem správy a investování příspěvků určených k financování odstupného vypláceného zaměstnancům tohoto zaměstnavatele, přestože uzavření takové smlouvy nezávisí jen na vůli tohoto zaměstnavatele.

Rozsudek C-603/17 ze dne 11. dubna 2019

Témata: Smlouva o výkonu funkce; člen statutárního orgánu

Smlouva mezi společností a fyzickou osobou zastávající funkci jejího ředitele mezi nimi nevytváří vztah podřízenosti, a nemůže být proto kvalifikována jako „individuální pracovní smlouva“, může-li tato osoba určovat či ve skutečnosti určuje podmínky uvedené smlouvy a má autonomní kontrolu nad každodenními operacemi této společnosti, jakož i nad výkonem své vlastní funkce, i když akcionář či akcionáři mají pravomoc tento vztah ukončit.

Rozsudky ve spojených věcech C-29/18, C-30/18 a C-44/18 ze dne 11. dubna 2019

Téma: Pracovní poměr na dobu určitou

Bod 1 ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které má ukončení smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zaměstnavatelem a jedním z jeho zákazníků za následek jednak ukončení pracovních smluv sjednaných na určitý úkol uzavřených mezi tímto zaměstnavatelem a určitými zaměstnanci.

Rozsudek C-254/18 ze dne 11. dubna 2019

Témata: Vyrovnávací období; průměrná pracovní doba

Článek 6 písm. b), čl. 16 písm. b) a čl. 19 první pododstavec směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES nebrání vnitrostátní právní úpravě, která pro účely výpočtu průměrné délky týdenní pracovní doby stanoví referenční období, která začínají a končí k pevně určeným kalendářním datům, za předpokladu, že zahrnuje mechanismy umožňující zajistit, aby byla dodržena průměrná maximální týdenní pracovní doba v délce 48 hodin.

Rubrika slouží k uvedení přehledu nejnovějších pracovníprávních 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.