

PRÁVNÍ PROSTOR

ODBORNÝ KONGRES

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Nejvyšší soud



Vývoj v pracovněprávní judikatuře Nejvyššího soudu



NEJVYŠŠÍ SOUD



NEJVYŠŠÍ
SOUD



NEJVYŠŠÍ
S O U D

Vývoj v pracovněprávní judikatuře Nejvyššího soudu

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Závadné chování zaměstnance - porušení povinností *nebo* nesplňování požadavků pro řádný výkon práce?

- 21 Cdo 3366/2022 – *nespolupráce zaměstnance s kolegy* – důvody podle § 52 písm. f) a g) zák. práce představují samostatné důvody pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, jejichž naplnění vyžaduje splnění odlišných předpokladů. To však nevylučuje, aby se skutečnosti, které znamenají jejich naplnění vzájemně prolínaly.
- 21 Cdo 3701/2023 – *nevhodné chování vůči klientům* – nedodržování pravidel slušného chování úředníkem samosprávného úředního celku při úředním jednáním může být výpovědním důvodem podle § 52 písm. g) zák. práce.

Závadné chování zaměstnance – napadení kolegy

-
- 21 Cdo 1915/2023 – *rána pěstí do obličeje kolegy* – fyzické napadení jednoho zaměstnance druhým nelze v pracovněprávních vztazích tolerovat, ovšem při posuzování okamžitého zrušení pracovního poměru je nutné posuzovat všechna skutková zjištění rozhodná pro hodnocení intenzity takového porušení povinností.

Dvakrát o dovolené

- 21 Cdo 2124/2021 – *náhrada za dovolenou za období sporu o platnost rozvázání pracovního poměru* – rovněž v případech, kdy se právní postavení zaměstnance a zaměstnavatele řídí § 69-72 zák. 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 a způsobu jeho výpočtu.
 - SDEU C-57/22 YQ v. Ředitelství silnic a dálnic ČR
- 21 Cdo 1220/2023 – rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku zaměstnance pro účely náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou je kalendářní období, které předchází dni následujícímu po skončení pracovního poměru.
 - rozhodnutí je významné i pro otázku promlčení

Vztah náhrady škody a bezdůvodného obohacení v pracovněprávních vztazích

- 21 Cdo 1609/2023 – *výběr hotovosti z účtu zaměstnavatele prostřednictvím platební karty* – nejsou-li splněny předpoklady pro vznik povinnosti zaměstnance k náhradě škody podle § 250 zák. práce, je možné majetkovou újmu zaměstnavatele posoudit podle ustanovení o bezdůvodném obohacení.
 - rozhodnutí je významné i z procesního hlediska a posuzování běhu promlčecích lhůt

Změna pravidelného pracoviště

- 21 Cdo 2608/2023 – *zařazení řidiče na jinou linku* – jsou-li zřejmá kritéria pro určení místa pravidelného pracoviště podle domněnky stanovené v § 34a zák. práce, lze je měnit pouze cestou změny obsahu pracovní smlouvy, nikoliv jednostranným pokynem ze strany zaměstnavatele, jímž tento stanoví počátek výkonu práce v jiném místě, než bylo dosavadní pravidelné pracoviště zaměstnance.

Počátek běhu subjektivní lhůty pro výpověď

- 21 Cdo 1407/2022 – *prohlížení internetu na služebním počítači v pracovní době*
 - vědomost zaměstnavatele, od níž se odvíjí počátek běhu subjektivní lhůty podle § 58 odst. 1 zák. práce, se váže ke skutečnostem, jimiž byl vymezen výpovědní důvod, nikoliv k pouhé indicii, jež teprve vedla zaměstnavatele k šetření a ke zjištění těchto skutečností.
 - připomenuty závěry judikatury, že zaměstnanec se nemůže bránit tvrzením, že k porušování povinností dochází také u jiných zaměstnanců

Děkuji za pozornost.

miroslav.hromada@nsoud.cz



NEJVYŠŠÍ S O U D



Nejvyšší soud České republiky

Burešova 20, 657 37 Brno

+420 541 593 111

podatelna@nsoud.cz

PRÁVNÍ PROSTOR

— ODBORNÝ KONGRES —

Děkujeme

kongrespravni prostor.cz