



Legal update

Prosinec 2021

Weinhold Legal

Obsah

Aktuality v legislativě

Ministerstvo zdravotnictví vydalo vyhlášku o povinném očkování proti nemoci covid-19

Aktuality v judikatuře

Náhrada újmy na zdraví za úraz na namrzlém chodníku

Nadbytečnost zaměstnance dle § 52 písm. c) zákoníku práce

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně, konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoli rozhodnutí.

Bankovníctví, finance a pojišťovnictví:

Daniel Weinhold, Václav Štraser

Fúze a akvizice:

Daniel Weinhold, Václav Štraser, Jakub Nedoma

Insolvence a restrukturalizace:

Zbyšek Kordač, Jakub Nedoma, Michal Švec

IT, média, telekomunikace:

Martin Lukáš, Jakub Nedoma, Michal Przewczek

Nemovitosti:

Pav Younis, Václav Štraser, Michal Švec

Ochrana osobních údajů:

Martin Lukáš, Anna Bartůňková, Tereza Hošková

Pracovní právo:

Anna Bartůňková, Eva Procházková, Daša Aradská

Slovenské právo:

Tomáš Čermák, Karin Konečná

Správa rodinného majetku:

Milan Polák, Zbyšek Kordač, Michaela Koblasová

Soudní a rozhodčí řízení:

Milan Polák, Zbyšek Kordač, Anna Bartůňková, Michaela Koblasová

Soutěžní právo / právo EU:

Tomáš Čermák, Jana Duchoňová

Start-upy a venture kapitál:

Pav Younis, Martin Lukáš, Jakub Nedoma

Veřejné zakázky a veřejný prostor:

Martin Lukáš, Monika Švaříčková, Tereza Hošková

Aktuality v legislativě

Ministerstvo zdravotnictví vydalo vyhlášku o povinném očkování proti nemoci covid-19

Dne 10. prosince 2021 byla ve Sbírce zákonů vyhlášena a následujícího dne nabyla účinnosti vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 466/2021 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**vyhláška**“), jež pro určité skupiny obyvatel zavádí povinné očkování proti nemoci covid-19.

První skupinu osob, na kterou se vztahuje povinnost očkování dle vyhlášky vydané podle § 108 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví, tvoří lidé starší 60 let. Ti musí podstoupit první dávku očkování nejpozději do 4 měsíců od dovršení 60 let věku.

Povinnost očkování proti nemoci covid-19 se vztahuje dále na příslušníky vybraných profesí specifikovaných v § 10a vyhlášky, u nichž je vyšší riziko nákazy koronavirem. Konkrétně jde například o zdravotníky (včetně studentů medicíny, zdravotnických škol a ostatních zaměstnanců zdravotnických zařízení), pracovníky v sociálních službách, příslušníky bezpečnostních sborů České republiky, vojáky (z povolání nebo zařazené do aktivních záloh), příslušníky obecní policie apod.

V přechodných ustanoveních stanovuje vyhláška povinnost osob, které dovršily 60 let věku přede dnem nabytí její účinnosti, podrobit se očkování do 28. února 2022. Ke stejnému datu se musí očkování podrobit osoby uvedené v § 10a vyhlášky.

Ačkoliv samotná vyhláška neupravuje sankci za nesplnění očkovací povinnosti, zákon o ochraně veřejného zdraví umožňuje takové jednání sankcionovat pokutou, a to až do výše 10.000,- Kč.

Nastupující vláda České republiky se nicméně k povinnému očkování staví kriticky a veřejně avizovala, že vyhlášku přinejmenším výrazně pozmění. Je proto zapotřebí sledovat další vývoj v následujících týdnech a měsících, který ukáže, zda se Česká republika skutečně zařadí k zemím, kde platí povinnost očkovat se proti onemocnění covid-19, či nikoliv.

Aktuality v judikatuře

Náhrada újmy na zdraví za úraz na namrzlém chodníku

(Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 1991/20 ze dne 1. prosince 2021)

Stěžovatel uklouzl na namrzlém a sněhem pokrytém chodníku u autobusové zastávky, jehož úklid proběhl naposledy před více než dvěma dny, a utrpěl zlomeninu kotníku. Prostřednictvím žaloby se domáhal, aby mu Technická správa komunikací hl. m. Prahy, příspěvková organizace (dále jen „**TSK**“), která zajišťovala správu daného chodníku dle zákona o pozemních komunikacích, uhradila bolestné.

Obvodní soud pro Prahu 1 žalobě vyhověl v plném rozsahu. Při právním hodnocení vyšel zejména z nosných důvodů nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2315/15 ze dne 12. dubna 2016, podle něhož platí, že domáhá-li se chodec náhrady újmy na zdraví a uvádí, že tato újma mu vznikla kvůli stavu chodníku (místní komunikace), je třeba, aby soudy na jedné straně zkoumaly, nakolik se chodec choval tak, aby svému úrazu předešel. V rámci toho by se soudy měly zabývat veškerými okolnostmi případu, včetně toho, zda chodec z více možných cest zvolil tu nejbezpečnější, zda přizpůsobil tempo chůze okolnostem, ale i zda zvolil vhodnou obuv apod. Na druhé straně je ovšem třeba zhodnotit, nakolik vlastník komunikace dodržel svou povinnost zajistit, aby tato komunikace umožňovala bezpečný pohyb chodců. Obvodní soud poté uzavřel, že na chodníku se vyskytla závada ve schůdnosti spočívající v námraze a že tato závada zapříčinila pád a zranění stěžovatele, přičemž z dokazování nevyplývalo, že by stěžovatel sám přispěl ke vzniku újmy, neboť měl na nohou zimní obuv, nemohl volit jinou cestu ani nemohl předpokládat, že chodník na autobusové zastávce bude neošetřený. Dle § 27 odst. 3 zákona o pozemních komunikacích proto odpovídá za újmu takto vzniklou TSK.



Legal update

Prosinec 2021

Weinhold Legal

K odvolání TSK Městský soud v Praze rozhodnutí soudu prvního stupně změnil a žalobu naopak v plném rozsahu zamítl, když podle jeho názoru vlastník či správce komunikace odpovídá za újmu způsobenou závadami ve schůdnosti, které musí mít charakter nepředvídatelné změny ve schůdnosti. Ve stěžovatelově případě byl ovšem chodník viditelně namrzlý a pokrytý sněhovým popraškem, a proto se o závadu ve schůdnosti nejednalo.

Ústavní soud, který se věci zabýval na základě podané ústavní stížnosti, v souladu s principy vyjádřenými v jeho dřívějších rozhodnutích shmul, že „utrpi-li chodec újmu na zdraví, a tím i zásah do tělesné integrity (čl. 7 odst. 1 Listiny) v důsledku toho, že se na chodníku nachází sníh či led, nemůže být odpovědnost vlastníka (správce) komunikace vyloučena poukazem na to, že pro chodce byl stav chodníku předvídatelný. Je třeba na jedné straně zkoumat, nakolik se chodec choval tak, aby svému úrazu předešel, a na druhé straně zhodnotit, nakolik vlastník komunikace dodržel svou povinnost zajistit, aby tato komunikace umožňovala bezpečný pohyb chodců“. Odvolací soud se nicméně při posuzování stěžovatelova případu uvedenými principy plynoucími z judikatury Ústavního soudu neřídil. Vyloučil totiž náhradu újmy jen proto, že stav chodníku označil za předvídatelný pro stěžovatele jako chodce, aniž by se zabýval tím, zda skutečnost, že chodník nebyl po několik dnů ze strany TSK jako správce komunikace ošetřen, nesvědčí o porušení povinnosti TSK. Dalšího pochybení se Městský soud v Praze dopustil tím, že se s judikaturou Ústavního soudu žádným způsobem nevyptával, ačkoliv se již rozhodnutí soudu prvního stupně zakládalo i na této judikatuře.

Z uvedených důvodů Ústavní soud napadené rozhodnutí odvolacího soudu zrušil, s tím, že Městský soud v Praze musí v dalším řízení věc posoudit v souladu s principy vyloženými v tomto nálezu.

Nadbytečnost zaměstnance dle § 52 písm. c) zákoníku práce

(Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 456/2020, ze dne 26. srpna 2021)

Žalobkyně pracovala u žalované ve sjednaném druhu práce jako ředitel pobočky s místem výkonu práce XY. V rámci organizační struktury žalované měla pobočka XY postavení pobočky na úrovni řízení L2, které byly podřízeny pobočky na úrovni řízení L1. Na základě rozhodnutí o organizační změně žalované došlo v případě pobočky XY k přeměně stávající pobočky úrovně L2 na pobočku úrovně L1 a její nadřízenou pobočkou se stala jiná pobočka L2. V návaznosti na tuto organizační změnu byla s účinností od 15. 1. 2016 (s ohledem na zrušení pobočky úrovně L2 XY) zrušena pracovní místa ředitele pobočky L2 a náměstka ředitele pobočky L2 s místem výkonu práce XY. Na pracovní místo ředitele pobočky L1 XY (před organizační změnou L2 XY) byla od 15. ledna 2016 zařazena dosavadní náměstkyně ředitele pobočky G.F. Dne 1. 12. 2016 byla žalobkyni doručena výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť došlo ke zrušení její pracovní pozice. Žalobkyně se prostřednictvím podané žaloby domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná, protože ve skutečnosti ke zrušení jejího pracovního místa nedošlo, a i po provedení organizační změny je pobočka žalované v XY vedena ředitelkou pobočky paní G.F.

Obvodní soud pro Prahu 1 žalobu zamítl s tím, že v důsledku organizační změny se žalobkyně stala nadbytečnou, neboť její pracovní místo bylo zrušeno bez náhrady a její pracovní pozici po její výpovědi vykonával stávající ředitel nadřízené pobočky L2. Námitku žalobkyně, že jí mělo být nabídnuto místo ředitelky pobočky L1 v XY, neshledal opodstatněnou a uzavřel, že příčinná souvislost mezi rozhodnutím žalované o organizační změně a nadbytečností žalobkyně je dána, neboť transformací žalované bylo zrušeno místo ředitele a náměstka ředitele pobočky L2 v XY a nově vzniklé místo ředitele pobočky L1 v XY je zcela jiné pracovní místo, než jaké v rozhodné době žalobkyně zastávala.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil. Mimo jiné se zabýval otázkou, zda pracovní pozice ředitele pobočky v XY po organizační změně označená jako typ L1 mohla být totožná s původní pracovní pozicí žalobkyně, a dospěl k závěru, že pracovní kompetence ředitele pobočky v XY před a po organizační změně musely být zcela odlišné, a dovodil, že „v příčinné souvislosti s organizačními změnami u žalované odpadla část pracovní náplně žalobkyně“. Uzavřel proto, že přijatá organizační změna byla bezprostřední příčinou nadbytečnosti žalobkyně.

Nejvyšší soud, na základě žalobkyni podaného dovolání, nejprve konstatoval, že nadbytečnost zaměstnance nelze spojovat s takovým rozhodnutím o organizační změně, v jehož důsledku sice není pro zaměstnavatele dále (zcela nebo zčásti) potřebný výkon pracovních činností, které dotčený zaměstnanec dosud pro něj vykonával, avšak zaměstnavatel má možnost přidělovat zaměstnanci jinou práci v rámci sjednaného druhu práce, jejímž výkonem by byl zaměstnanec nadále ve svém pracovním úvazku vytížen.

Podle skutkových zjištění učiněných v projednávané věci měla žalobkyně pro žalovanou vykonávat sjednaný druh práce ředitel pobočky. Součástí ujednání o druhu vykonávané práce nebylo bližší vymezení pobočky z hlediska jejího postavení v organizační struktuře žalované. Na základě takto sjednaného druhu práce mohla žalobkyně pro žalovanou vykonávat práci ředitele pobočky na jakékoli úrovni řízení, tedy jak práci ředitele pobočky úrovně L2, tak práci ředitele pobočky úrovně L1. Nejvyšší soud proto uzavřel, že „žalobkyně se v důsledku organizačního opatření žalované spočívajícího ve zrušení pracovního místa ředitele pobočky úrovně L2 XY s účinností od 15. 1. 2016 nestala nadbytečnou zaměstnankyní, neboť nadbytečným (z hlediska své věcné náplně) se nestal druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěné žalobkyně a žalovaná měla nadále možnost plnit povinnost přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy i ve svém novém (organizačním opatřením změněném) organizačním uspořádání“. Důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce nebyl tedy naplněn a výpověď z pracovního poměru ze dne 1. 12. 2016 je absolutně neplatná. Nejvyšší soud proto ve stejném duchu změnil rozhodnutí odvolacího soudu

© 2021 Weinhold Legal
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážít jiný než námi uváděný výklad.

Své připomínky laskavě zaslejte na e-mailovou adresu: Barbora.Pacakova@weinholdlegal.com nebo prostřednictvím faxu na číslo +420 225 385 444 k rukám Barbory Pacákové, anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení. Odhlášení publikací na office@weinholdlegal.com.