28. 2. 2018

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Konečně i byznysový přístup v pracovním právu?

Pracovní právo je známé svým ochranářským přístupem k zaměstnancům jako slabší straně pracovněprávních vztahů. Jinak tomu nebývá ani u rozhodovací praxe pracovněprávních soudů, kdy převažují rozhodnutí ve prospěch zaměstnanců. Nejnovější judikatura Nejvyššího soudu ČR však zdá se „nabrala“ spíše opačný směr, když se začala objevovat také rozhodnutí chránící zájmy zaměstnavatelů. Cílem tohoto článku je přiblížit si některá rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR z poslední doby, a to zejména z pohledu jejich možných přínosů pro zaměstnavatele.

RANDA HAVEL ■ LEGAL

(Ne)možnost zpochybnit výsledek hodnotícího pohovoru

Koncem října minulého roku rozhodoval Nejvyšší soud ČR v případě zaměstnance, který se domáhal úpravy jeho pracovního hodnocení za uplynulý rok.[1] Zaměstnanci se nepozdávalo hodnocení vypracované jeho zaměstnavatelem, na základě kterého se mu zaměstnavatel rozhodl nepřiznat odměnu ze svého bonusového fondu. Zaměstnanec považoval hodnocení za pracovní posudek ve smyslu ustanovení § 314 zákoníku práce,[2] a domáhal se tak jeho úpravy ve smyslu ustanovení § 315 zákoníku práce.

Nejvyšší soud ČR dal v posuzovaném případě za pravdu zaměstnavateli, když uzavřel, že za pracovní posudek ve smyslu ustanovení § 314 zákoníku práce nelze považovat písemnosti obsahující hodnocení práce zaměstnance, které nejsou vydávány při skončení pracovního poměru zaměstnance za účelem informování nového zaměstnavatele. Takovým posudkem tedy nemůže být interní hodnocení zaměstnance, které zaměstnavatel vyhotovil bez jakékoliv vazby na skončení pracovního poměru tohoto zaměstnance, např. jako podklad pro rozhodování o přiznání odměny jak tomu bylo i v posuzovaném případě. Zaměstnavatele proto nelze nutit, aby své interní hodnocení upravoval.

Za přínos výše popsaného rozhodnutí lze považovat zejména závěr, že **zaměstnavatel může svobodně hodnotit pracovní výsledky či plnění pracovních povinnosti svých zaměstnanců v rámci interních hodnotících procesů bez obavy zpochybnění takových hodnocení postupem dle ustanovení § 315 zákoníku práce**.

Vyloučení změny pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou

Ve svém rozhodnutí z konce listopadu minulého roku rozhodoval Nejvyšší soud ČR v případě zaměstnankyně, která se zaměstnavatelem uzavřela pracovní smlouvu na dobu určitou.[3] Zaměstnavatel jí před uplynutím sjednané doby určité informoval o skončení jejího pracovního poměru v návaznosti na uplynutí této doby. Zaměstnankyně však se skončením nesouhlasila a domáhala se u soudu určení, že došlo ke změně jejího pracovního poměru na dobu neurčitou dle ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce. Argumentovala tím, že pokračovala v konání své práce i po uplynutí sjednané doby určité, přičemž za pokračování se dle jejího názoru rozumí také trvání její

pracovní neschopnosti, na kterou nastoupila těsně před uplynutím sjednané doby určité.

Nejvyšší soud ČR odmítl výše uvedenou argumentaci zaměstnankyně a dospěl k závěru, že pokračováním v konání prací ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce je třeba rozumět toliko skutečný (faktický) výkon práce podle pracovní smlouvy. Je-li po uplynutí doby, na niž byl pracovní poměr sjednán, pracovní závazek suspendován pro dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, nejedná se o pokračování v konání prací. Pracovní poměř zaměstnankyně tedy skončil uplynutím sjednané doby určité bez ohledu na její pracovní neschopnost.

Z pohledů zaměstnavatelů je přínosem výše popsaného rozhodnutí především závěr, že **Nejvyšší soud ČR vyžaduje ke změně pracovního poměru původně sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou skutečné (faktické) pokračování v práci zaměstnancem**, a to zcela bez ohledu na aktuální sociální či jinou situaci zaměstnance.

Konec automatického přechod zaměstnanců při převzetí zakázky bez majetku

V listopadu 2017 rozhodl Nejvyšší soud ČR také v případě zaměstnankyně, která se domáhala náhrady mzdy z titulu tvrzeného přechodu práv a povinností z jejího pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli, který pokračoval v plnění zakázky, kterou předtím zajišťoval její zaměstnavatel.[4] Předmětná zakázka spočívala v zajišťování úklidových služeb a mezi zaměstnavateli nedošlo k dohodě o převzetí žádného majetku ani původních zaměstnanců zařazených k zajišťování zakázky. Uvedené skutečnosti však zaměstnankyně považovala s ohledem na stávající znění ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce[5] za nerozhodné a domáhala se zaměstnávání u zaměstnavatele, který pokračoval v plnění zakázky.

Nejvyšší soud ČR se s výše uvedenou argumentací zaměstnankyně neztotožnil. S odkazem na judikaturu Soudního dvora Evropské unie a také směrnici Rady č. 2001/23/ES posuzoval Nejvyšší soud ČR otázku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v závislosti na tom, zda došlo k přechodu tzv. hospodářské jednotky, tj. organizovaného seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat dosavadní hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.[6] Jelikož při posuzované činnosti (tj. úklidových službách) nejsou rozhodné materiální prostředky potřebné k jejímu zajišťování, ale jednotliví zaměstnanci zařazeni k vykonání této činnosti, bylo by možné přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dovozovat pouze v případě, že by „pokračující“ zaměstnavatel převzal také podstatnou část zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti) svého předchůdce.

Výše popsané rozhodnutí naznačuje dle mého názoru správný směr při posuzování přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jeho nesporným přínosem z pohledu zaměstnavatelů je skutečnost, že Nejvyšší soud ČR **nepřipustil přechod zaměstnanců při pouhém převzetí zakázky, jejímž základem je pracovní síla (tj. lidský prvek), ale zdůraznil potřebu zohlednit i skutečnost, zda „pokračující“ zaměstnavatel zamýšlí zajišťovat zakázku původními zaměstnanci**.

Mgr. Lenka Droscová,

advokátka

ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o.

Truhlářská 13-15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 – 501
Fax: +420 222 537 510
e-mail: office.prague@randalegal.com

[1] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3151/2017, ze dne 20. října 2017.
[2] Tj. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“).
[3] Viz rozsudek Nejvyšší ho soudu ČZ sp. zn. 21 Cdo 2746/2017, ze dne 14. listopadu 2017.
[4] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2746/2017, ze dne 14. listopadu 2017.
[5] Dle uvedeného ustanovení totiž k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů postačuje převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli.
[6] Viz ustanovení čl. 1 odst. 1 písm. b) směrnice Rady č. 2001/23/ES.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?