

27. 1. 2015

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

Ochrana zaměstnance a zásada smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích

Jedním ze základních právních principů je zásada smluvní volnosti a zásada, že smlouvy se mají dodržovat. Nejvyšší soud ČR ovšem ve své rozhodovací praxi občas ukazuje, že pokud si někdo počíná ve smluvních vztazích dostatečně neobratně, nemusí se tyto zásady uplatnit, resp. mohou být přebity zásadou dobrých mravů.



Spor o platnost zrušení pracovního poměru

V nedávné době se Nejvyšší soud ČR zabýval pracovněprávní kauzou, v níž se pracovnice v kosmetickém salonu domáhala určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Konkrétně šlo o to, že kosmetický salon byl provozován původním zaměstnavatelem žalobkyně na základě franchisingové smlouvy, která byla následně ukončena, a provoz salonu fakticky převzal přímo poskytovatel licence. Ještě před tím, než k převzetí provozu došlo, **uzavřela zaměstnankyně se svým původním zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru a zhruba o dva týdny později uzavřela s novým provozovatelem novou pracovní smlouvu, v níž byla sjednána mimo jiné zkušební doba.** Ke konci této zkušební doby přitom nový zaměstnavatel pracovní poměr zrušil.

Jak již vyplývá z výše uvedeného, zaměstnankyně se s takovým výsledkem nehodlala smířit a platnost jednostranného ukončení pracovního poměru napadnula u soudu.

Na první pohled se přitom případ jeví poměrně jednoduše, neboť zaměstnankyně svůj původní pracovní poměr dobrovolně ukončila a vstoupila do pracovního poměru nového s tím, že absolvuje též zkušební dobu. V té jí byl bohužel pro ni pracovní poměr ze strany zaměstnavatele zrušen. **Nelze však rozhodně tvrdit, že by se tak stalo v rozporu se smluvní dokumentací, kterou zaměstnankyně dobrovolně podepsala.** Naopak – zaměstnavatel postupoval v intencích smlouvy, s jejímž obsahem zaměstnankyně svým podpisem vyslovila souhlas.

Pokud bychom tedy respektovali zásadu, že smluvní strany si mohou sjednat v podstatě cokoli a tato svá smluvní ujednání pak mají dodržovat a ctít, i když se jim to někdy nemusí zcela líbit a hodit, bylo by třeba považovat skončení pracovního poměru za platné.

Ostatně určitého zastání se žalobkyně dočkala právě až u Nejvyššího soudu ČR, neboť **soud prvního stupně žalobu zamítl a odvolací soud toto rozhodnutí potvrdil.** Argumentace, kterou Nejvyšší

soud ČR vrátil kauzu zpět „do prvního kola“ (tj. soudu prvního stupně), však působí v určitých ohledech až příliš krkolomně a nelze se ubránit dojmu, že dovolací soud měl primárně snahu žalobkyni pomoci a až v druhém sledu řešil právní stránku věci a možné konsekvence svého rozhodnutí.

Co by bylo, kdyby...

Základ argumentace, kterou Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ve věci spis. zn. 21 Cdo 3046/2013 použil, je založen na tom, že samotné převzetí provozu kosmetického salonu původním poskytovatelem franchisingové licence představuje skutečnost, na základě které by ve smyslu § 338 odst. 2 zákoníku práce došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jinými slovy tedy **Nejvyšší soud ČR na rozdíl od soudu prvního stupně i soudu odvolacího dospěl k závěru, že pracovní poměr žalobkyně založený smlouvou s původním provozovatelem kosmetického salonu by v důsledku převzetí jeho provozu automaticky přešel na provozovatele nového.**

Pak se ovšem logicky musel vypořádat s tím, že k tomuto přechodu již nemohlo dojít, neboť žalobkyně svůj původní pracovní poměr ještě před převzetím provozu kosmetického salonu ukončila dohodou. Připustil přitom sice, že v pracovní smlouvě uzavřené mezi žalobkyní a novým provozovatelem mohly být nově sjednány podmínky pracovního poměru, a tedy i zkušební doba. Současně však dodal, že **pokud by účelem uvedeného postupu ze strany nového provozovatele bylo vyhnout se přechodu práv a povinností z pracovního poměru** mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem na přejímajícího zaměstnavatele proto, aby přejímající zaměstnavatel mohl zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, kterou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze sjednat, **bylo by ujednání o zkušební době neplatné**, neboť by se za těchto okolností přičilo dobrým mravům.

Je pak otázkou, zda se již nejedná o přílišné spekulace a Nejvyšší soud ČR nejde za hranici, která leží mezi principem ochrany zaměstnance jako presumované slabší smluvní strany a zásadou smluvní volnosti a povinnosti dodržovat smluvní ujednání.

Přehlížet nelze ani to, že se dovolací soud při výše popsanych úvahách možná poněkud nedostatečně zabýval skutkovými okolnostmi případu a do důsledku ani nepromýšlel, jaké dopady by mohlo mít rozhodnutí vycházející z jeho úvah o možné neplatnosti ujednání o zkušební době.

Z popisu případu totiž vyplývá, že žalobkyně nejprve ukončila původní pracovní poměr a teprve po necelých dvou týdnech uzavřela novou pracovní smlouvu s novým provozovatelem. Pracovní poměr založený touto novou smlouvou byl pak zrušen až na konci zkušební doby, tj. po uplynutí zhruba třech měsíců jeho trvání.

Pokud by ovšem bylo skutečně jediným cílem nového zaměstnavatele se žalobkyně zbavit, nemusel s ní teoreticky novou smlouvu vůbec uzavírat, případně mohl pracovní poměr zrušit hned na začátku zkušební doby a nevyčkávat další tři měsíce. V tomto kontextu se případné zlé úmysly nového zaměstnavatele jeví spíše jako nepravděpodobné.

Co se pak týče možného nedotažení úvah Nejvyššího soudu ČR o dopadech neplatnosti ujednání o zkušební době, je třeba zmínit, že původní smlouva žalobkyně byla uzavřena na dobu určitou, a to konkrétně na dobu jednoho roku. Shodou okolností přitom konec této smlouvy vycházel zhruba na dobu, kdy končila i zkušební doba dle nové smlouvy. Ta již ovšem byla uzavřena na dobu neurčitou.

Pokud by tedy byla nová smlouva považována za platnou, přičemž neplatné by bylo pouze ujednání o zkušební době, **byl by naopak znevýhodněn nový zaměstnavatel.** Za takové situace by pro něj

totiž bylo výhodnější, aby na sebe nechal přejít původní smlouvu a vyčkal, až uplyne sjednaná doba trvání pracovního poměru. Zaměstnankyně by se zbavil i tak, a to navíc způsobem, který je prakticky nenapadnutelný.

V neposlední řadě pak nelze souhlasit ani s pojetím, kdy se „mezi řádky“ pracuje s premisou, že ujednání o zkušební době je ujednáním výhodným toliko pro zaměstnavatele. Přinejmenším soudy by jej totiž měly vnímat neutrálně, tedy že oběma stranám umožňuje v případě nespokojenosti okamžité ukončení pracovního poměru. To, že jedna strana takovou možnost využije, pak jistě automaticky neznamena, že se jednalo o ujednání druhou stranu poškozující.

Výše uvedené skutečnosti by mohly napovídat, že se Nejvyšší soud ČR možná více soustředil na výstup dovolacího přezkumu, než na cestu, kterou k tomuto výstupu dospěl. Ukládá totiž obecnému soudu, aby se zabýval tím, zda nový zaměstnavatel teoreticky nepostupoval při sjednání zkušební doby v rozporu s dobrými mravy. Skutečnosti, které ukazují, že by měl zaměstnavatel i jiné a jednodušší způsoby, jak se zaměstnankyni pracovní poměr ukončit, resp. jej vůbec nenavazovat, však zůstávají při těchto úvahách poněkud stranou.

Určitou nevyváženost argumentace pak umocňuje i stavění zásady dobrých mravů nad zásadu smluvní volnosti a princip *pacta sunt servanda*. Stále je totiž třeba mít na paměti, že žalobkyně nejprve ukončila dosavadní pracovní poměr a teprve s určitým odstupem uzavírala smlouvu novou, v níž byla navíc sjednána zkušební doba, přestože se jednalo o prakticky totožnou práci. Pokud by ovšem postupovala alespoň s průměrnou obezřetností, mohla přinejmenším požadovat, aby nová pracovní smlouva byla podepsána nejpozději s dohodou o ukončení dosavadního pracovního poměru a aby se tedy neoctla v období určité nejistoty, kdy již pochopitelně jakákoli vyjednávací pozice výrazně slábne. Je pak otázkou, zda si takové jednání zaslouhuje, aby bylo chráněno korektivem dobrých mravů, který relativizuje jinak platné smluvní závazky.

Možné negativní dopady obdobných rozhodnutí

Primárním cílem tohoto článku ovšem není zpochybňovat závěry Nejvyššího soudu ČR v jedné konkrétní věci, ale spíše poukázat na možné negativní dopady obdobných rozhodnutí v obecné rovině.

Je samozřejmě vhodné, aby právní předpisy a navazující rozhodovací praxe v přiměřené míře chránily slabší stranu závazkových právních vztahů. **Bude-li se však pomyslná ochranná ruka vztahovat na účastníky právních vztahů příliš často a razantně, může to vést k určitému zakrnění obecné právní obezřetnosti**, která již tak není v našich poměrech zvláště rozvinutá. Stále se totiž setkáváme s případy, kdy občané vstupují do složitých smluvních vztahů, aniž by si vůbec přečetli, co podepisují, či se dokonce poradili s odborníkem. Proto by se v každém mělo prohlubovat vědomí, že pokud jsem se k něčemu již zavázal, budu to muset splnit, i když se mi to později přestane líbit. Popisované rozhodnutí a jemu podobné však v tomto ohledu moc výchovně nepůsobí.

Druhým aspektem, který lze v souvislosti s výše citovaným rozhodnutím zmínit, je **zobecnování přijatých judikatorních závěrů**. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR občas působí dojmem, že si soud s ohledem na určitý lidský rozměr případu ve snaze pomoci konkrétnímu účastníkovi nejprve stanoví, jaký bude verdikt, a teprve poté se vytváří příslušná právní argumentace. Jelikož však panuje obecná tendence závěry autoritativní judikatury generalizovat a odtrhávat od konkrétních skutkových okolností, může takto „na míru šitá“ a mnohdy méně přesvědčivá argumentace deformovat právní praxi. Tak si lze například představit, že výstup shora citovaného rozsudku se zjednoduší do té podoby, že ujednání o zkušební době může být neplatné pro rozpor s dobrými mravy. O tom, zda je takový závěr vhodný, lze pak vážně pochybovat.



JUDr. Jakub Celerýn,
advokát

[Mališ Nevrkla Legal, advokátní kancelář, s. r. o.](#)

Longin Business Center
Na Rybníčku 1329/5
120 00 Praha 2

Tel.: +420 296 368 350

Fax: +420 296 368 351

e-mail: law.office@mn-legal.eu

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)