8. 1. 2020

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

Ústavní soud k výkladu možností zaměstnavatele při hodnocení odborných znalostí svého zaměstnance pro účely výpovědi dle § 52 písm. f) zákoníku práce

Tento článek reaguje na aktuální usnesení Ústavního soudu České republiky (dále jen „Ústavní soud“) vydané dne 6. 11. 2019 pod sp. zn. II. ÚS 1316/19. Zároveň navazuje na můj článek Jak široké možnosti má zaměstnavatel při hodnocení odborných znalostí svého zaměstnance pro účely výpovědi dle § 52 písm. f) zákoníku práce (Úvahy nad jedním rozsudkem Nejvyššího soudu ČR) publikovaný v EPRAVO.CZ Magazine 2/2019 (str. 109 – 112), který danou kauzu zachycoval ve stádiu po rozhodnutí dovolacího soudu a zamýšlel se nad některými otázkami v souvislosti s právními názory právě dovolacího soudu.

Nejprve stručně ke skutkovému popisu případu. Zaměstnankyně pracovala na pozici právního čekatele státního zastupitelství a měla již několik let za sebou úspěšně složenou závěrečnou zkoušku. Její pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. Zaměstnavatel dal této právní čekatelce výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. f) zákoníku práce z toho důvodu, že byla opakovaně neúspěšná při několika výběrových řízeních vyhlašovaných v průběhu několika let za účelem obsazení místa státního zástupce, z čehož zaměstnavatel dovodil její nedostatečné odborné znalosti. O jejích odborných nedostatcích se měl ujistit také přezkoušením (zjištěním úrovně jejích znalostí) v rámci „pohovoru“, který s ní byl uskutečněn na půdě krajského státního zastupitelství. K tomuto „pohovoru“ byla zaměstnankyně pozvána v rámci výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků (pohovor za účelem zjištění, zda odborné nedostatky odstranila). Zaměstnavatel ve výpovědi rovněž odkazoval na smysl čekatelské praxe, kterým má být odborná příprava, k níž se právní čekatel zavazuje v rámci složeného slibu. V tvrzeném prohlubování odborných neznalostí pak spatřoval nesplňování požadavků pro řádný výkon práce ze strany zaměstnankyně.

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ VYCH & PARTNERS

Výpovědí opřenou o subjektivně hodnocené odborné znalosti, resp. porušování slibu právního čekatele „prohlubováním odborných neznalostí“ se krajské státní zastupitelství vydalo na poměrně tenký led. Tento riskantní krok se však v konečném důsledku ukázal být pro zaměstnavatele správným řešením. Otázkou je, jak tento, pro mne poměrně překvapivý výklad ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce ovlivní praxi. Řada povolání je založena na potřebě odborných znalostí. Jejich existence a úroveň není vždy objektivně zjistitelná, resp. podle mého názoru se musí jejich

nedostatek nutně projevit při výkonu práce (chyba, nesplnění úkolu včas či řádně, což bývá běžně dokládáno výzvou k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a dokladem prokazujícím fakt, že k odstranění nedostatků nedošlo apod.). V daném případě však byl oním důkazem, kterým zaměstnavatel prokazoval neodstranění vytknutých nedostatků pohovor – přezkoušení zaměstnankyně z odborných otázek s cílem zjistit, zda odstranila „odborné nedostatky" či nikoli. Výpověď tedy byla založena na subjektivním hodnocení odborné úrovně zaměstnance zaměstnavatelem s tím, že její nedostatečnost se neprojevovala chybami či nedostatky při plnění pracovních úkolů (k náplni právního čekatele viz dále), ale de facto samotným faktem nezvykle dlouhého trvání čekatelské praxe (to, že byla v jejím průběhu čerpána mateřská a rodičovská dovolená bylo nerozhodné) a neúspěšným absolvováním několika výběrových řízení na pozici státního zástupce.

Činnosti, které je právní čekatel oprávněn v rámci svého druhu práce vykonávat, jsou upraveny v ustanovení § 33 odst. 7 zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státním zastupitelství"). Práce právního čekatele spočívá ve výkonu jednoduchých úkonů státního zástupce nebo administrativní činnosti pod vedením státního zástupce nebo jiného odborného zaměstnance státního zastupitelství. V trestním řízení může státní zástupce podle uvedeného ustanovení pověřit právního čekatele zastoupením při jednotlivém úkonu tohoto řízení. V řízení před soudem může právní čekatel státního zástupce zastoupit pouze před okresním soudem.

Neskončí-li pracovní poměr právního čekatele jiným způsobem upraveným zákoníkem práce, končí nejpozději dnem, který předchází dni, který byl stanoven jako den nástupu k výkonu funkce státního zástupce. Státním zástupcem může být jmenován státní občan České republiky, který je způsobilý k právním úkonům, bezúhonný, ke dni jmenování dosáhl věku nejméně 25 let, získal vysokoškolské vzdělání studiem magisterského studijního programu v oblasti práva na vysoké škole v České republice, úspěšně složil závěrečnou zkoušku, jeho morální vlastnosti dávají záruku, že bude funkci řádně zastávat, a souhlasí se svým jmenováním do funkce státního zástupce a s přidělením k určitému státnímu zastupitelství. Počet míst státních zástupců je omezen, a ne každý právní čekatel či zájemce o pozici státního zástupce, který splňuje uvedené předpoklady výkonu funkce, je státním zástupcem jmenován. Konkrétní pracovní místa u jednotlivých státních zastupitelství jsou obsazována na základě výběrových řízení. Právní předpisy neukládají právním čekatelům ani povinnost se výběrových řízení účastnit, ani lhůtu, v jaké by měli nejpozději v nějakém výběrovém řízení uspět a svůj pracovní poměr právního čekatele tak ukončit právě tím, že by nastoupili k výkonu funkce státního zástupce.

Soud prvého stupně k žalobě zaměstnankyně označil výpověď za neplatnou. Zaměstnankyně splňovala předpoklady stanovené zákonem pro výkon sjednané práce, vytčené nedodržení slibu právního čekatele shledal okresní soud neurčitým, výzvou vytýkané průtahy byly ve stanovené lhůtě odstraněny, zaměstnankyně nebyla informována o tom, že bude pohovor probíhat formou přezkoušení, tedy neměla příležitost se na něj připravit a fakt, že takto bylo postupováno jen v případě této zaměstnankyně označil okresní soud za nerovný přístup.

Krajský soud k odvolání zaměstnavatele bez doplnění či opakování dokazování rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu o určení neplatnosti výpovědi zamítl. Zdůraznil, že smyslem čekatelské praxe právního čekatele je příprava na výkon funkce státního zástupce, a proto by bylo popřením smyslu § 33 a násl. zákona o státním zastupitelství, pokud by odborná příprava právního čekatele mohla trvat neomezeně dlouho (pozn. autorky – zákon o státním zastupitelství ani jiný právní předpis maximální délku praxe nestanoví a naopak předvídá, že dohodou může právní čekatel a zaměstnavatel změnit pracovní poměr z původně omezené doby určité na dobu neurčitou). Krajský soud uvedl, že bylo zjištěno, že počínaje rokem 2010, kdy zaměstnankyně poprvé neuspěla ve výběrovém řízení zaměstnavatel průběžně vyjadřoval pochybnosti o její odborné úrovni a znalostech.

Podle krajského soudu tak byl neúspěch zaměstnankyně ve výběrových řízeních projevem a vyústěním jejích nedostatečných odborných znalostí a vědomostí a popřením smyslu slibu právního čekatele svědomitě se připravovat na výkon státního zástupce. Završením procesu dlouhodobé stagnace odborné úrovně pak bylo dle krajského soudu její formální přezkoušení, z něhož dle prohlášení, resp. jednostranné zprávy zaměstnavatele vyplynulo, že zaměstnankyně disponuje pouze základními znalostmi. Krajský soud sice připustil, že jí nebylo zaměstnavatelem zcela korektně sděleno, jaký bude obsah a rozsah pohovoru, měla ale být dle jeho názoru schopna v něm ale obstát alespoň na úrovni velmi dobrého, když ne výborného uchazeče o výkon funkce státního zástupce.

Dovolání zaměstnankyně **dovolací soud** zamítl (rozsudek ze dne 31. 1. 2019 vydaný pod č.j. 21 Cdo 2676/2018-223). K obsahu rozsudku dovolacího soudu v podrobnostech odkazuji na již zmiňovaný článek ***Jak široké možnosti má zaměstnavatel při hodnocení odborných znalostí svého zaměstnance pro účely výpovědi dle § 52 písm. f) zákoníku práce (Úvahy nad jedním rozsudkem Nejvyššího soudu ČR)*** publikovaný v EPRAVO.CZ Magazine 2/2019 (str. 109 – 112).

V **ústavní stížnosti** zaměstnankyně namítala, že dovolací soud neodstranil pochybení krajského soudu, který na rozdíl od soudu prvého stupně, přikládal relevanci jejím výsledkům ve výběrových řízeních na pozici státního zástupce. Dovolací soud sice konstatoval, že výsledky či pořadí, jichž zaměstnankyně dosahovala ve výběrových řízeních, nejsou z hledisek významných pro projednávaný případ podstatné, svůj závěr o důvodnosti výpovědi však opřel mimo jiné právě o hodnocení znalostí zaměstnankyně, které si zaměstnavatel vyžádal ze tří posledních výběrových řízení. Ačkoli zákon neukládá právnímu čekateli ani povinnost výběrových řízení se účastnit, ani lhůtu, v níž by měl být v nějakém výběrovém řízení nejpozději úspěšný, dovolací soud de facto zařadil úspěšné absolvování výběrového řízení do pracovních povinností právního čekatele, či do jeho pracovní náplně. Zaměstnankyně dále namítala, že dovolací soud sice považoval otázku, jakým způsobem je zaměstnavatel právního čekatele oprávněn hodnotit splnění výzvy odstranit odborné nedostatky (s poukázáním na krajským soudem deklarovaný nekorektní způsob pozvání na pohovor, který byl ve skutečnosti několikahodinovým přezkoušením) za otázku hmotného práva, která dosud nebyla v praxi dovolacího soudu řešena, v odůvodnění svého rozhodnutí ji však ponechal bez odpovědi. Stejně tak zůstala bez jeho povšimnutí otázka, zda byl onen pohovor projevem nerovného přístupu k zaměstnancům, jak uzavřel soud prvého stupně, či nikoli.

Zaměstnankyně v ústavní stížnosti, resp. replice na vyjádření dovolacího soudu, shrnula, že dle jejího názoru nemůže být účast právního čekatele na výběrových řízeních na místo státního zástupce náplní práce (pracovní povinností) právního čekatele, a tedy ani výsledky těchto výběrových řízení nemohou být podkladem pro posouzení odborných znalostí zaměstnance s případným následkem v podobě výpovědi pro nesplnění požadavků (nebo dokonce výslovně pro neuspokojivé pracovní výsledky). Pokud dovolací soud uvedl, že zaměstnavatel může přihlédnout ke všemu, co mu umožňuje učinit objektivní zjištění o neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance, ale zároveň výslovně konstatoval, že výsledky a výkony zaměstnance při výběrových řízeních nemohou být podstatné pro dání výpovědi dle § 52 písm. f) zákoníku práce, obsahuje jeho rozhodnutí vnitřní rozpor. Veškerá negativní hodnocení odborné úrovně zaměstnankyně totiž vycházela právě z výsledků výběrových řízení. Zaměstnankyně dále namítla, že pokud by i bylo možné, aby úspěšnost v rámci výběrového řízení byla oprávněným požadavkem zaměstnavatele, musel by s ním zaměstnance předem seznámit.

Ústavní soud však shledal argumentaci a námitky stěžovatelky neopodstatněnými.

Podle Ústavního soudu je závěr, že u zaměstnance vykonávajícího funkci právního čekatele lze považovat za nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce i jeho přetrvávající nedostatečné znalosti, pokud tyto zpochybňují, že bude v budoucnu reálně schopen výkonu funkce státního zástupce, jednak v souladu s § 52 písm. f) zákoníku práce, jednak odpovídá zákonnému vymezení funkce právního čekatele. Ústavní soud zdůraznil, že důvodem výpovědi nebyl neúspěch

zaměstnankyně v jednotlivých výběrových řízeních, ale přetrvávající nedostatečné znalosti. Pokud krajský soud přihlédl ke zprávám o účasti stěžovatelky v těchto výběrových řízeních, učinil tak s ohledem na to, že tyto zprávy představovaly jeden z podkladů, z nichž zaměstnavatel dovozoval nedostatek znalostí trvající po delší dobu. K „pohovoru“, který svým rozsahem připomínal spíše několikahodinovou závěrečnou zkoušku (kterou již zaměstnankyně složila), Ústavní soud uvedl, že jeho konání bylo odůvodněno konkrétními okolnostmi a mělo povahu hodnocení pracovní výkonnosti a pracovních výsledků podle § 302 písm. a) zákoníku práce. V jeho rámci bylo dle Ústavního soudu hodnoceno plnění povinnosti stěžovatelky připravovat se na výkon funkce státního zástupce.

Tento případ je specifický tím, že jsou **neuspokojivé pracovní výsledky** či nenaplněné požadavky zaměstnavatele spatřovány v **odborných neznalostech zaměstnance**, a pro platnost výpovědi je tak klíčové jejich prokázání. Problematické by to zřejmě nebylo v případech, kdy se neodbornost zaměstnance projeví nějakou evidentní chybou v pracovních výsledcích. Pokud se však při plnění pracovních úkolů odborné nedostatky neprojeví, může mít zaměstnavatel logicky problém jejich existenci prokázat. V tomto případě zaměstnavateli stačilo opakovaně poukazovat na několik případů neúspěšně absolvovaného výběrového řízení, z něhož získal zprávy některých členů komise. Odborné nedostatky v rámci plnění pracovních úkolů (konkrétně zpracovávaných spisech) byly vytknuty jen jednou, a to ve výzvě k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Zaměstnankyně výzvu splnila a jediným důvodem výpovědi tak byl zaměstnavatelem negativně hodnocený pohovor. Ani po rozhodování Ústavního soudu není zcela jasné, bylo-li důvodem výpovědi neodstranění neuspokojivých pracovních výsledků nebo nesplňování požadavků zaměstnavatele na dosažení určité odborné úrovně znalostí.

K výpovědi pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce spočívající v nedostatečné odborné úrovni zaměstnance se Ústavní soud již vyjádřil v jiném případě usnesením ze dne 5. 8. 2010 vydaném pod č.j. I.ÚS 1512/10. V tomto případě šlo o nevyhovující *„odbornou úroveň činnosti v Národní galerii ve funkci kurátora Sbírky umění devatenáctého století“*. Z textu odůvodnění tohoto usnesení je však zřejmé, že byly zaměstnanci vytýkány nedostatky, které našly zcela konkrétní projevy v činnosti kurátora (neplněné termíny odevzdání zadaných úkolů v rámci sjednaného druhu práce – konkrétně při přípravě výstav a zpracování katalogů pro výstavy).

V případě právní čekatelky žádnou konkrétní výtku k plnění zadaných pracovních úkolů právního čekatele ve výpovědi nenajdeme. Zaměstnavatel pouze v textu rekapituloval neúspěšně absolvovaná výběrová řízení a konstatoval, že na pohovoru bylo zjištěno, že odborné neznalosti (nedostatky) ve stanovené lhůtě neodstranila.

Na otázku, zda kvalita vystupování právního čekatele a jeho výsledky při výběrovém řízení mohou být vůbec zaměstnavatelem hodnoceny jako výkon práce a jestli je možné neúspěch (nezískání místa státního zástupce) považovat za nekvalitní plnění pracovních úkolů, sice Ústavní soud výslovně neodpověděl, ale v odůvodnění uvedl, že zaměstnavatel mohl přihlédnout ke zprávám o účasti stěžovatelky v těchto výběrových řízeních jako k jednomu z podkladů, z nichž lze dovozovat nedostatek znalosti trvající delší dobu.

Když pomineme otázku použitelnosti závěrů rozsudku dovolacího soudu, potažmo Ústavního soudu ohledně možnosti zohlednění výsledků či průběhu výběrových řízení, které budou zřejmě aplikovatelné pouze ve velmi omezeném počtu případů, bude zajímavé sledovat, jakým způsobem se v praxi odrazí právní názor obou soudů na možnost zaměstnavatele hodnotit splnění výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků formou pohovoru se zaměstnancem (přezkoušení). Jsou-li totiž neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnavatelem spatřovány v nedostatečné odborné úrovni znalostí zaměstnance, aniž by se nedostatky projevily objektivně zaznamenatelnými či měřitelnými chybami při výkonu práce, zůstává jediným důkazním prostředkem subjektivní hodnocení zaměstnavatele zachycené v jeho jednostranné zprávě nebo výpovědi.

Mgr. Veronika Bočanová,
advokátka

Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.

Lazarská 11/6
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466
Fax: +420 222 517 478
e-mail: office@ak-vych.cz

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti