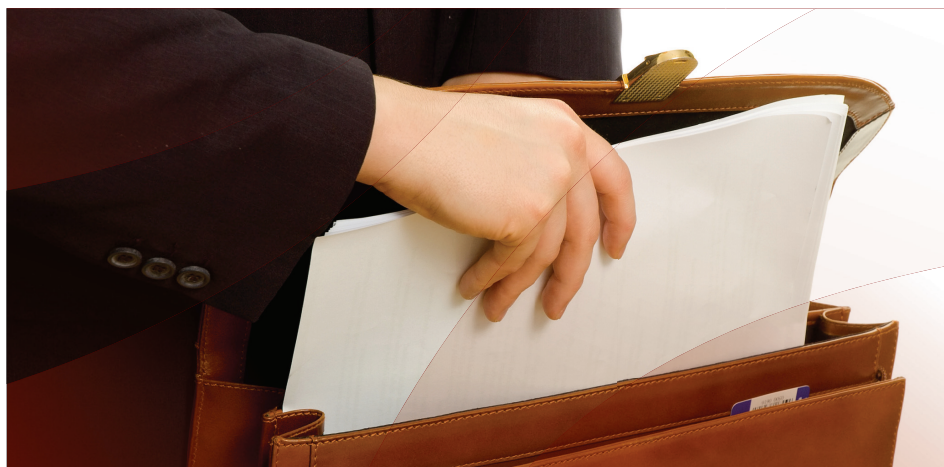


~~chce ušetřit náklady a uvede neúplnou či nepravdivou informaci ohledně mzdových podmínek srovnatelného zaměstnance. Odpovědnost za srovnatelné podmínky je doposud pouze na agentuře práce, návrh ji rozšiřuje i na zaměstnavatele uživatele agenturní práce. Podmínky pro agentury práce pak mají být rovněž přísnější – mělo by dojít k zabránění tomu, aby se řežily smlouvy na dobu určitou. Měla by platit shodná pravidla pro pracovní smlouvy uzavírané agenturou práce jako pro smlouvy ostatní. Ze zákona by tedy měla být odstraněna výjimka, kdy agentura práce může zaměstnávat na dobu určitou i po delší dobu, než připouští zákon. Pracovní poměr na dobu určitou by měl trvat maximálně 3 roky a toto bude možné opakovat nejvýše 2x po sobě pro jednoho zaměstnavatele a jednoho zaměstnance. Pro agentury práce by měla být stanovena i kauce ve výši 500 000 Kč při žádosti o povolení k agenturní činnosti, v případě fyzické osoby by se mělo jednat o částku 50 000 Kč. Tyto návrhy změn však vyvolaly širokou polemiku, **dosud tedy nebyly uzákoněny**. Jsou však patrné snahy o úpravu poměrů, pokud se jedná o agenturní zaměstnávání, zejména ve vztahu k ochraně zaměstnanců agentur práce. Můžeme proto v této oblasti očekávat další změny.~~



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal VRAJÍK,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

ORGANIZAČNÍ ZMĚNA PRO NEUSPOKOJIVÉ PRACOVNÍ VÝSLEDKY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015
(dostupný na www.nsoud.cz)

Důvody výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce a podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce je třeba důsledně rozlišovat. Dosahuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky, může (smí) s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí jen při splnění všech předpokladů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce a je nepřipustné, aby uvedený stav, i když jsou

pracovní výsledky zaměstnance oprávněně hodnoceny zaměstnavatelem jako neuspokojivé, byl důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce má – jak již uvedeno výše – zaměstnavateli umožnit, aby nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a nikoliv aby prostřednictvím rozhodnutí o organizační změně a nadbytečnosti rozvažoval pracovní poměr se zaměstnanci, u nichž není (byť oprávněně) spokojen s dosahovanými pracovními výsledky. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že **rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého by se měl stát zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, nemůže být způsobilým důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, bylo-li přijato proto, že zaměstnavatel byl nespokojen s pracovními výsledky tohoto zaměstnance.**

Soudy v projednávané věci dovodily, že rozhodnutí o organizační změně, v důsledku které žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, bylo přijato proto, že žalovaná hodnotila výsledky „hostingu“ a „videosekce“ jako „špatné“ a žalobce, který podle pracovní smlouvy pracoval u žalované jako ředitel v sekci „Hosting, Solutions and Networks Integration Programs“, podle žalované „přes upozornění nesplňoval požadované nároky“ (jeho pracovní výkony „nebyly uspokojivé“ a pozice žalobce „neplnila svou funkci“). V případě, že žalobce vskutku dosahoval bez zavinění žalované při výkonu své práce neuspokojivé pracovní výsledky, mohla být tato skutečnost jen důvodem pro výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce a neumožňovala žalované přijmout rozhodnutí o organizační změně, na základě kterého by dala žalobci výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

Komentář

V prvním komentovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval otázkou, zda je možné zrušit pracovní místo v důsledku toho, že na něm zaměstnanec dosahuje neuspokojivé pracovní výsledky. K takové situaci přitom může leckdy dojít. Zaměstnavatelé si totiž uvědomují, že dání výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky podle § 52 písm. f) zákoníku práce je časově i finančně náročný proces.

Nejprve je třeba neuspokojivé pracovní výsledky identifikovat a předat zaměstnanci písemnou výzvu k jejich odstranění. Součástí výzvy musí být rovněž přiměřená lhůta, v níž mají být neuspokojivé pracovní výsledky odstraněny. Teprve nejsou-li neuspokojivé výsledky včas odstraněny, může být zaměstnanci předána výpověď. Protože podmínkou výpovědi je i to, že neuspokojivé pracovní výsledky (jako druh požadavků zaměstnavatele pro výkon práce) nejsou zaviněny zaměstnavatelem, dovozuje praxe, že během lhůty k odstranění neuspokojivých výsledků by se měl zaměstnavatel zaměstnanci dostatečně věnovat a poskytnout mu podporu vedoucí k napravení neuspokojivého stavu.

Ve výsledku tak proces odstraňování neuspokojivých pracovních výsledků spolu s následnou nejméně dvouměsíční výpovědní dobou může zaměstnavatele vyjít „dráž“, než kdyby pracovní místo dotčeného zaměstnance zrušil (pokud je pro něj zároveň nepotřebné) a vyplatil zaměstnanci zákonné odstupné. Zaměstnavatel tak mnohdy zvolí efektivnější řešení a pracovní místo zaměstnance zruší.

Proti této praxi se však vymezil Nejvyšší soud, když dovodil, že **není možné zrušit pracovní místo zaměstnance proto, že zaměstnanec dosahuje neuspokojivé pracovní výsledky**. Podle názoru Nejvyššího soudu v daném případě rozhodnutí o organizační změně nemůže být podkladem pro dání výpovědi zaměstnanci.

S názorem Nejvyššího soudu lze souhlasit jen do té míry, že pokud je pro zaměstnavatele určitá práce potřebná, jen konkrétní zaměstnanec dosahuje neuspokojivé

pracovní výsledky, nelze situaci řešit „fingovaným“ zrušením této pozice. Pokud ovšem zaměstnavatel usoudí, že určitá práce nebo pracovní pozice pro něj není dále potřebná, pak je oprávněn ji zrušit a příslušný zaměstnanec je pro něj nadbytečný bez ohledu na to, zda dosahoval do té doby uspokojivé, či neuspokojivé pracovní výsledky, nebo zda například porušoval své povinnosti, apod.

S ohledem na názor Nejvyššího soudu je však třeba zaměstnavatelům doporučit, aby při vymezování důvodů organizační změny postupovali pečlivě a nestalo se, že důvodem organizační změny by byla skutečnost, že nadbytečný zaměstnanec nezvládá své pracovní úkoly.

Souběh funkcí očima Ústavního soudu

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

(dostupný na nalus.usoud.cz)

Obecné soudy musí v prvé řadě náležitě odůvodnit, proč si člen statutárního orgánu a korporace nemohou upravit vzájemná práva a povinnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu funkce, pro který si zvolí režim zákoníku práce. Za druhé musí obecné soudy odůvodnit, proč – pokud může člen statutárního orgánu část svých oprávnění k obchodnímu vedení delegovat na jiné (pověřené) osoby, kterými mohou být i zaměstnanci korporace (přičemž posouzení míry takové delegace je v zásadě vnitřní věcí společnosti) –, není přípustné, aby tato působnost byla svěřena přímo členovi statutárního orgánu (a aby za tím účelem byla uzavřena s členem statutárního orgánu pracovní smlouva). V této souvislosti je rovněž nutné odůvodnit, **v čem je z materiálního hlediska rozdíl mezi tzv. souběhem u výrobně-technického náměstka generálního ředitele a obchodní ředitele** (srov. rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2310/2015 a sp. zn. 21 Cdo 496/2014 citované v bodě 40 tohoto nálezu; ve skutečnosti se jedná o bod 41 – pozn. aut.), **kde obecné soudy shledaly tzv. souběh přípustný, a tzv. souběhem u generálního ředitele (zde projednávaný případ), kde obecné soudy shledaly tzv. souběh nepřípustným.** Tímto materiálním rozdílem těžko může být uvedení dalších činností v manažerské smlouvě (jdoucích nad rámec zastupování obchodní společnosti navenek a její obchodní vedení), aby nešlo výhradně o „stejnou činnost“. Za třetí, **zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, respektive zákaz podřídít výkon funkce pracovněprávnímu režimu, odebírá dotčeným osobám, které relevantní práci reálně vykonávají, ochranu, kterou jinak mají zaměstnanci, a to zejména ochranu před výpovědí bez uvedení důvodů a ochranu před propuštěním v ochranné době** (v souvislosti s nemocí, mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou). Navíc se na tyto manažery **nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele** (ze kterého se hradí škoda na zdraví a škoda vzniklá v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání), **což opět snižuje standard jejich ochrany.** I s tímto aspektem je nezbytné se vypořádat. Konečně, **zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, respektive zákaz podřídít výkon funkce pracovněprávnímu režimu, negativně ovlivňuje setrvání žen ve vrcholných manažerských funkcích, neboť v důsledku tohoto zákazu ženy v těchto funkcích nemají nárok na mateřskou dovolenou, nemají zajištěnu garanci návratu po mateřské dovolené a musí strpět další negativní dopady v souvislosti s mateřskou dovolenou** (např. v souvislosti s vyšší peněžitou podporou v mateřství v případě druhého dítěte). Výklad zastávaný v napadených rozhodnutích tak **disproporčně zasahuje ženy ve vrcholných manažerských funkcích**, a tudíž se musí obecné soudy vypořádat i s tím, zda takový výklad nevede k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví.

Komentář

Ústavní soud si v nedávné době připravil další příspěvek na téma tzv. souběhu funkcí. Pouze pro připomenutí – souběhem funkcí se myslí stav, kdy určitá osoba vykonává funkci člena statutární orgánu společnosti a zároveň pro tutéž společnost pracuje na vedoucím pracovním místě (například jako generální ředitel).

Komentovaný nálezn lze označit jako přelomový. **Ústavní soud se totiž velmi ostře vymezil proti dosavadní judikatuře obecných soudů** (a hlavně Nejvyššího soudu), která dovodila, že souběh funkcí je v převážné většině případů zakázaný. Závěry Ústavního soudu vyznívají následovně:

- v soukromém právu **každý může činit, co není zákonem zakázáno**. Souběh funkcí přitom zákonem nikdy zakázán nebyl a vytvořila jej až judikatura soudů;
- podle názoru Ústavního soudu závislá práce musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu a řídí se proto zákoníkem práce, ale **nikde není řečeno, že by se zákoníkem práce nemohly řídit i jiné vztahy**, když se na tom smluvní strany dohodnou;
- Ústavní soud výslovně souběh funkcí nepovolil, ale uložil obecným soudům, aby **důvody zákazu souběhu funkcí velmi pečlivě podložily**. Dosud uváděné důvody, jako je odlišná úroveň odpovědnosti nebo způsob skončení smluvního vztahu apod., Ústavní soud odmítl jako nedostatečné;
- konečně Ústavní soud poukázal na to, že zákaz souběhu funkcí zbavuje členy statutárních orgánů pracovněprávní ochrany například před neoprávněným propuštěním. Zvláště se Ústavní soud věnoval postavení žen a dovodil, že **ženy jsou zákazem souběhu funkcí významně postiženy, protože přicházejí o nárok na mateřskou dovolenou, nárok na návrat do práce apod.** Ústavní soud tak naznačil, že by zákaz souběhu funkcí mohl být dokonce diskriminační.

Celkově lze tedy shrnout, že **souběh funkcí ani po tomto nálezu Ústavního soudu není jednoznačně dovolený** a „bitva“ Ústavního soudu s Nejvyšším soudem ještě není „dobožována“, ale není zcela vyloučeno, že by zákaz souběhu funkcí po více než 20 letech mohl odpadnout. Záleží hlavně na tom, jak se s argumentací Ústavního soudu popasují obecné soudy, zejména Nejvyšší soud.

Do té doby nadále platí stávající doporučení – souběhu funkcí se prozatím pokud možno vyhnout a funkci člena statutárního orgánu vykonávat jen na základě smlouvy o výkonu funkce. Stále totiž platí, že pouze toto řešení je zákonem výslovně dovolené a je tedy právně bezpečné.

