



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

SROVNATELNÉ PODMÍNKY PŘI AGENTURNÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 29. května 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018
(dostupný na www.nssoud.cz)

Je třeba se zaměřit na to, **zda u pracovníků na obdobných pozicích nebyly takové rozdíly mezi skupinou kmenových a skupinou agenturních, jež opravňovaly ke mzdové diferenciaci.** Rozdíly tohoto typu mohou být např. **zběhlost v obsluze strojů, míra zapracování, výkonnost, spolehlivost, míra sepětí s uživatelem a loajalita k němu, ale i zkušenost a schopnost adekvátně čelit nestandardním situacím. Legitimním rozdílem může být i jakási „seniorita“ či „juniorita“ zaměstnanců, neboť z manažerských a ekonomických hledisek může být pro zaměstnavatele (resp. pro uživatele u agenturních zaměstnanců) výhodné, aby pro něj, ať již kmenově či agenturně, pracovali lidé, kteří se s ním identifikují a u nichž lze i do budoucna předpokládat, že se na jejich služby lze spolehnout.**

„Srovnatelnost“ ve smyslu § 309 odst. 5 zákoníku práce mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci neznamená, že na obdobných pracovních pozicích musí být odměňováni obdobně; **znamená, že pokud jsou na obdobných pozicích odměňováni rozdílně, musí k tomu existovat ekonomicky racionální a obecně pochopitelné důvody,** spočívající v rozdílech v přínosu té či oné kategorie pracovníků pro jejich zaměstnavatele (resp. pro uživatele v případě zaměstnanců agenturních). **Lze pochopit, že typově mohou agenturní zaměstnanci, kteří se u uživatele střídají po několika měsících, mít obvykle (tj. ne nutně v každém případě, ale často) nižší odměny na stejných pracovních pozicích než zaměstnanci kmenoví,** neboť při zohlednění různých legitimních rozdílů mohou pro zaměstnavatele být kmenoví zaměstnanci vyšším přínosem či menším rizikem než zaměstnanci agenturní.

Komentář

V komentovaném rozsudku Nejvyšší správní soud posuzoval případ, v němž agentura práce neměla svým zaměstnancům dočasně přiděleným k uživateli zajistit srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, za což jí byla uložena pokuta ve výši přesahující 100 000 Kč. Agentura práce se pokutě bránila mimo jiné tvrzením, že rozdíly v odměňování byly dány rozdílnou kvalitou práce agenturních a kmenových zaměstnanců, což se snažila prokázat výslechy svědků.

Nejvyšší správní soud se v této věci přiklonil na stranu agentury práce a poskytl zásadní výklad pojmu srovnatelné pracovní a mzdové podmínky pro oblast odměňování agenturních zaměstnanců. Zákoník práce totiž uvedený pojem nijak nedefinuje, takže praxe dosud vychází především z Metodického pokynu generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 o zásadách hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek.

Pracovními podmínkami (např. délkou pracovní doby, výměrou dovolené či nárokem na pracovní volno při překážkách v práci) se Nejvyšší správní soud nezabýval, neboť tyto nebyly ani předmětem řízení. Podstata sporu se týkala odměňování, tedy mzdových podmínek agenturních zaměstnanců.

Nejvyšší správní soud pak v této oblasti dovodil, že pojem „srovnatelné podmínky“ nelze brát tak, že agenturní zaměstnanci mají nárok na „totéž“, na co kmenoví zaměstnanci. Při odměňování jak kmenových, tak agenturních zaměstnanců je totiž nutné brát v úvahu nejen jejich pracovní zařazení a srovnatelnost práce, ale též jejich pracovní výkonnost a výsledky či jejich kvalifikaci a zkušenosti ve vztahu k vykonávané práci (viz též § 110 zákoníku práce).

V praxi to tedy znamená, že agenturní zaměstnanci by měli v rámci zajištění srovnatelných mzdových podmínek mít možnost (příležitost) dosáhnout např. na tytéž pohyblivé složky odměny jako kmenoví zaměstnanci, ale nelze předem říci, zda jim takové složky odměny budou reálně přiznány a vyplaceny, příp. v jaké výši. To, zda budou určité složky mzdy skutečně přiznány a vyplaceny, se v souladu s názorem Nejvyššího správního soudu odvíjí od řady faktorů, týkajících se jak kvality a množství vykonané práce, tak jiných vlastností, jako je např. loajalita či seniorita.

Výsledkem tak může být i ta skutečnost, že kmenoví zaměstnanci obdrží v souhrnu vyšší pohyblivé složky mzdy než agenturní zaměstnanci. Důvodem ale nesmí být to, že jde o kmenové, resp. agenturní zaměstnance. Zdůvodnění takového postupu musí vycházet z výše uvedených hledisek – např. tedy že jednotliví agenturní zaměstnanci pracují u uživatele kratší dobu, a jsou tudíž méně zkušení při výkonu práce, proto pomalejší a méně výkonní. Pokud agentura práce či uživatel tvrdí a prokáže takové relevantní vysvětlení, nejde o porušení povinnosti zajistit agenturním zaměstnancům srovnatelné mzdové podmínky.

S tímto názorem Nejvyššího správního soudu se plně ztotožňuji. Nejvyšší správní soud podle mého názoru zcela správně vystihl podstatu srovnatelných mzdových (a potažmo i pracovních) podmínek. Smyslem a účelem zde totiž není vytvořit absolutní rovnost a přiznávat za všech okolností všem zaměstnancům stejné částky. Právní úprava zde směřuje k tomu, aby s agenturními zaměstnanci nebylo zacházeno nerovně jen proto, že nejsou kmenovými zaměstnanci uživatele.

ZMĚNA PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU NEURČITOU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. dubna 2020, sp. zn. 21 Cdo 2866/2018
(dostupný na www.nsoud.cz)

Pracovní poměr nemůže nadále platit za uzavřený na dobu neurčitou, pokračuje-li zaměstnanec ve výkonu práce, ačkoliv mu to zaměstnavatel výslovně zakázal nebo mu jinak dal nepochybně najevo, že s jeho dalším výkonem práce nesouhlasí. Ke stejnému závěru bude třeba dospět v případech, kdy **zaměstnavatel svůj nesouhlas s dalším výkonem práce neprojevil** (s výkonem další práce souhlasil) **v důsledku omylu, který zaměstnanec u zaměstnavatele vyvolal (např. lstí).**

Ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce se vztahuje na situaci, kdy zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby v práci, aniž by se o tom se zaměstnavatelem výslovně dohodl. **Přeměna (transformace) pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou je proto vyloučena tam, kde by § 65 odst. 2 zák. práce stanovená fikce změny obsahu pracovního poměru byla v rozporu s projevenou vůlí účastníků pracovního poměru,** kteří své vzájemné poměry vztahující se k činnosti vykonávaným zaměstnancem pro zaměstnavatele po uplynutí sjednané doby pracovního poměru chtěli upravit jinak. **Nelze např. vyloučit nadstandardní přístup zaměstnance, který s ohledem na dosavadní dobré vztahy se svým zaměstnavatelem, na specifické podmínky výkonu práce u zaměstnavatele a v zájmu zachování své profesní cti se souhlasem zaměstnavatele dokončí práci, kterou do sjednaného dne skončení**

pracovního poměru nestihl vykonat, aniž by s tím účastníci chtěli spojit další pokračování jejich pracovněprávního vztahu v podobě pracovního poměru na dobu neurčitou. Na konkrétních okolnostech každé posuzované věci potom bude záviset, o jaký vztah se mezi účastníky jedná. Případné pochybnosti o obsahu pracovněprávního úkonu bude třeba odstranit výkladem podle § 35 odst. 2 a 3 obč. zák. 7 (zákona č. 40/1964 Sb. – pozn. autorů) (srov. § 18 zák. práce).

Ve smyslu podaného výkladu by **zkoušení studentů bakalářského studia** z předmětu Neživá příroda ve dnech 1. února 2011, 8. února 2011 a 9. února 2011 **a aktivní účast na obhajobě bakalářské práce** dne 7. února 2011, které žalobce – jak vyplývá ze skutkových zjištění soudů – vykonal s vědomím (souhlasem) nejbližší nadřízené zaměstnankyně, **bylo možné považovat za pokračování v konání prací ve smyslu § 65 odst. 2 zák. práce jen tehdy, kdyby z vůle účastníků, kterou v této souvislosti projevíli, nevyplynulo něco jiného.**

Komentář

Komentovaný rozsudek se týkal přeměny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou. K této přeměně dochází mimo jiné tehdy, pokud zaměstnanec po skončení sjednané doby trvání pracovního poměru pokračuje s vědomím zaměstnavatele (stačí vědomost nejbližší nadřízeného zaměstnanec) ve výkonu práce. Nepostačuje přitom fikce výkonu práce podle § 348 odst. 1 zákoníku práce (např. dočasná pracovní neschopnost), ale musí se jednat o reálný výkon práce.

Ten v projednávané věci spočíval v tom, že akademický pracovník po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru zkoušel ještě několik dní (de facto do skončení zkouškového období) studenty bakalářského studia a účastnil se obhajoby závěrečných prací. Za normálních okolností by taková práce konaná s vědomím nadřízeného stačila k tomu, aby se pracovní poměr změnil v pracovní poměr na dobu neurčitou.

Okolnosti v posuzované věci byly však specifické v tom, že zaměstnanec byl v dané věci svou nadřízenou vyzván k ukončení výkonu práce a k vrácení věcí s tím, že zaměstnanec přislíbil věci vrátit poté, co dozkouší studenty. Mezi zaměstnancem a jeho nadřízenou bylo dohodnuto, že zaměstnanec tedy ještě dozkouší dříve dané zkušební termíny a poté vrátí věci, vyzvedne si výstupní list a provede další úkony spojené s ukončením pracovního poměru.

Za těchto okolností Nejvyšší soud dovodil, že aby došlo k přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou, musí zaměstnanec pracovat s vědomím zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel další výkon práce zakáže, či pokud si zaměstnanec další výkon práce vymůže lstí, nevede takové jednání ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou. Rovněž stav, kdy zaměstnanec přistoupí k ukončení pracovního poměru nadstandardně a nad rámec svých povinností se zaváže pro zaměstnavatele dokončit dočasně určitou práci (nebo např. poskytnout radu, pokud o to zaměstnavatel požádá), nelze považovat za výkon práce vedoucí ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou. Nejvyšší soud se tedy zastal zaměstnavatele a dovodil, že pracovní poměr se v tomto případě nezměnil na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Uvedené závěry Nejvyššího soudu autor kvituje s velkým povděkem – jsou pečlivě a přesvědčivě zdůvodněné a prokazují citlivý přístup Nejvyššího soudu k dané problematice. Skončení pracovního poměru, který mohl trvat mnoho let, nemusí podle okolností nutně vést k absolutnímu přetrhání všech vazeb zaměstnavatele a zaměstnance. Pokud tak zaměstnanec v rámci určité výpomoci dokončí rozpracovaný úkol či úkoly, nemusí to ještě znamenat změnu pracovního poměru na dobu neurčitou. Vždy bude záviset na konkrétních okolnostech toho daného případu.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát