



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík,
samostatný advokát

VÝPOVĚĚ ODBOROVÉMU FUNKCIONÁŘI A OCHRANNÁ DOBA

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. prosince 2019, sp. zn. 21 Cdo 935/2019
(dostupný na www.nsoud.cz)

V ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce není obsažena ani prekluzivní lhůta, ani promlčecí lhůta, ale **doba (vymezení času), po kterou trvají účinky uděleného souhlasu** odborů nebo jeho fikce, a jejímž uplynutím zaniknou (podle § 578 obč. zák. ve spojení s § 326 zák. práce – *dnes § 603 nového občanského zákoníku ve spojení s § 4 zákoníku práce – pozn. autora*) – **jde o dobu ve smyslu nyní platného § 333 zák. práce**. Na tom nic nemění skutečnost, že je v ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce uveden pojem „lhůta“. Zákoník práce v používaném znění totiž mezi pojmy „lhůta“ a „doba“ z hlediska jejich obsahu důsledně nerozlišoval. Rozhodující proto je, jaký charakter stanovený časový úsek měl. Dikce „může použít souhlas... jen ve lhůtě...“ znamená, že zaměstnavatel může souhlasu odborové organizace k rozvázání pracovního poměru použít jen po omezenou dobu, protože jinak (po jejím uplynutí) souhlas zaniká. Počítání času (běh této doby) se s ohledem na výslovné znění ustanovení § 333 odst. 1 zák. práce (*dnes vyplývá z § 4 zákoníku práce – pozn. autora*) řídí ustanovením § 122 obč. zák. (*dnes § 605 až § 608 nového občanského zákoníku – pozn. autora*), přičemž zákoník práce (ani odkazovaná ustanovení občanského zákoníku) žádnou možnost „prodloužení“, „přerušení běhu“ nebo „přetržení“ této doby („lhůty“) v tomto případě nezná. **Dá-li tedy zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru po uplynutí 2 měsíců od udělení souhlasu odborové organizace k rozvázání pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením) nebo jeho fikce, jde o neplatné rozvázání pracovního poměru z důvodu, že k němu neměl souhlas odborů**, o který sice požádal, ale nebyl mu udělen, protože udělený souhlas (jeho fikce) uplynutím času zanikl (odpadl); nebyl naplněn hmotněprávní předpoklad platnosti takového rozvázání pracovního poměru.

Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že **lhůta uvedená v ustanovení § 61 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, se neprodlužuje o ochranné doby uvedené v ustanovení § 53 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce**.

Komentář

V komentovaném rozsudku šlo o spor o platnost výpovědi z pracovního poměru dané odborovému funkcionáři. Okolnosti byly nicméně velice zajímavé. Zaměstnanec byl zaměstnavatelem odvolán z vedoucího pracovního místa a bylo mu sděleno, že pro něj zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci, čímž se stal nadbytečným. Protože šlo o odborového funkcionáře,

požádal zaměstnavatel odborovou organizaci o souhlas s dáním výpovědi. Příslušný orgán odborové organizace o tomto kroku hlasoval a hlasování skončilo patem, takže se odborová organizace nevyjádřila. Tím se souhlas podle zákoníku práce považoval za daný s tím, že platí po dobu 2 měsíců. Zaměstnanec se nicméně v této době stal dočasně práce neschopným a jeho dočasná pracovní neschopnost skončila až po uplynutí dvouměsíční doby, během níž byl platný souhlas odborové organizace s výpovědí. Zaměstnavatel výpověď zaměstnanci i přesto doručil.

V řízení tak bylo nutno zodpovědět otázku, zda se „doba platnosti“ souhlasu odborové organizace s výpovědí prodlužuje o dobu, během níž je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti.

Nejvyšší soud tuto otázku zodpověděl záporně. Poukázal na to, že smysl a účel doby, po kterou platí souhlas odborové organizace, a ochranné doby, během níž zaměstnanci nelze dát výpověď z pracovního poměru, je zcela odlišný. Tyto doby proto nelze směřovat a neexistuje žádná ustanovení právního předpisu, z něž by bylo možné dovodit opak. Pokud je tedy odborový funkcionář před doručením výpovědi uznán dočasně práce neschopným a tato dočasná pracovní neschopnost trvá po celou dobu, po kterou trvá souhlas odborové organizace, nezbyvá zaměstnavateli než odborovou organizaci požádat o souhlas znovu.

Jakkoliv jde věcně o velmi nepříznivý závěr pro zaměstnavatele, názor Nejvyššího soudu je správný. Dočasná pracovní neschopnost je bohužel historicky přisuzován příliš velký význam, a není tak během ní (až na výjimky) možné rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí. K tomu pak v praxi přistupuje postup některých ošetřujících lékařů, kteří jsou ochotni „vystavit neschopenku“ de facto na požádání bez odpovídajícího zvažování dopadů takového kroku (autor věří, že se jedná jen o zlomek lékařů, ale ve své praxi se již s podobnými případy bohužel setkal).

Protože pak Nejvyšší soud posoudil dobu platnosti souhlasu odborové organizace s výpovědí jako „dobu“ a nikoliv jako „lhůtu“, nelze na danou situaci aplikovat ani ustanovení občanského zákoníku o prodloužení promlčecí nebo prekluzivní lhůty z důvodu vyšší moci. Řečeno ještě jinak – zatímco lhůta, tj. časový úsek určený k uplatnění práva u druhé strany nebo u soudu, se v určitých případech automaticky prodlužuje, pro dobu, tj. časový úsek, jehož uplynutím právo vznikne nebo zanikne bez dalšího, toto (bohužel) neplatí.

PRÁCE NA ZKOUŠKU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 2034/2019
(dostupný na www.nsoud.cz)

V projednávané věci – jak bylo soudy zjištěno – žalobce pracoval dne 6. srpna 2013 v „areálu“ žalovaného nejméně 4 hodiny (jako svářeč-zámečnick), přičemž mu byla zaměstnancem žalovaného J. K. přidělena práce spočívající v opravě „gitterboxů“, kterou konal s vědomím jednatele žalovaného. Tato činnost vykazuje znaky závislé práce vyplývající z ustanovení § 2 zák. práce, neboť šlo o činnost vykonávanou žalobcem osobně, ve vztahu nadřízenosti žalovaného a podřízenosti žalobce, jménem žalovaného (pro jeho potřeby), podle jeho pokynů (pokynů jeho zaměstnance J. K.), na náklady a odpovědnost žalovaného, v jeho prostorách (na jeho pracovišti) a v jím určené pracovní době. **Vykonával-li žalobce dne 6. srpna 2013 pro žalovaného závislou práci, mohl tak činit – jak vyplývá z výše uvedeného – jen v rámci pracovněprávního vztahu, který mezi nimi mohl vzniknout uzavřením pracovní smlouvy nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.** Nesměřovaly-li by nevýslovné projevy vůle žalobce a žalovaného v souvislosti s výkonem této závislé práce k platnému uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pak by musel být mezi účastníky navázán pracovní poměr, neboť nemůže být pochyb o tom, že byly mezi nimi sjednány druh práce (svářeč-zámečnick), který žalobce začal pro žalovaného s jeho vědomím

vykonávat, místo výkonu práce (to místo, v němž začal pracovat), i den nástupu do práce, za který lze pokládat den 6. srpna 2013, kdy sjednanou práci svářeče-zámečnicka začal skutečně vykonávat, a tím tedy všechny obsahové náležitosti pracovní smlouvy požadované zákonem.

Posouzení právního vztahu mezi žalobcem a žalovaným jako základního pracovněprávního vztahu nebrání skutečnost, že jednatel žalovaného předpokládal, že o tom, zda s žalobcem uzavře pracovní poměr, nebo mu budou 4 odpracované hodiny proplaceny, rozhodne až dalšího dne, neboť pro zjištění, jaký právní vztah se mezi žalobcem a žalovaným vytvořil, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o jejich vztazích, nýbrž významné je zjištění, co bylo skutečně projevováno. **Bylo-li by mezi žalobcem a žalovaným ujednáno, že o uzavření pracovního poměru mezi nimi se bude jednat až následujícího dne** (na základě posouzení pracovních výsledků žalobce ze dne 6. srpna 2013), **a že dne 6. srpna 2013 tedy půjde jen o „práci na zkoušku“, mohla by mít tato okolnost vliv pouze na délku (dobu trvání) základního pracovněprávního vztahu sjednaného dne 6. srpna 2013, nikoliv ovšem na jeho povahu.**

Komentář

Komentovaný rozsudek se týkal mimo jiné posouzení, zda úraz, k němuž došlo, byl úrazem pracovním. Došlo konkrétně k tomu, že zaměstnavatel zvažoval, zda má přijmout uchazeče do zaměstnání. V rámci toho nechal uchazeče po dobu nejméně 4 hodin vykonávat zadanou práci, aby si jej vyzkoušel. Druhý den se poté chtěl rozhodnout, zda uchazeče přijme do práce, nebo zda mu jen „proplatí“ odpracované hodiny, ale pracovněprávní vztah s ním nenaváže. Nicméně bohužel hned v den „zkoušky“ došlo u uchazeče k závažnému úrazu ruky (k úrazu došlo poté, co už zaměstnavatel po uchazeči další práci nechtěl – tento aspekt Nejvyšší soud rovněž řešil, ale není dále komentován). Uchazeč chtěl úraz odškodnit jako pracovní; zaměstnavatel se (kromě jiného) bránil tím, že nešlo o zaměstnance, ale jen o uchazeče, a že zde nevznikl žádný pracovněprávní vztah.

Nejvyšší soud se přiklonil k závěru, že mezi uchazečem a zaměstnavatelem již vznikl pracovněprávní vztah. Nejvyšší soud konkrétně dovodil, že důležité je, že uchazeč vykonával pro zaměstnavatele práci osobně, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, v jeho prostorách, podle jeho pokynů a na jeho odpovědnost. Byly tedy naplněny znaky závislé práce a závislou práci lze vykonávat jen v základním pracovněprávním vztahu. To, že o uzavření takového vztahu zaměstnavatel (prozatím) neměl zájem, není relevantní.

Skutečnost, že strany měly zájem o „práci na zkoušku“, pak Nejvyšší soud vyhodnotil tak, že mohla mít vliv na sjednanou dobu trvání pracovního poměru (tj. že mohl být pracovní poměr sjednán „na dobu zkoušky“, tedy na 1 den, ale ne na samotnou povahu vztahu).

Podle názoru autora není úvaha Nejvyššího soudu úplná. K tzv. práci na zkoušku se totiž v souvislosti s tzv. švarcsystémem opakovaně vyjadřoval též Nejvyšší správní soud (viz např. rozsudky sp. zn. 4 Ads 75/2011, 6 Ads 46/2013 nebo 3 Ads 111/2013) a dovodil, že znakem závislé práce je též její soustavnost, a to do té míry, aby existoval vztah hospodářské nebo osobní závislosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato soustavnost pak právě odlišuje závislou práci od práce na zkoušku, o níž Nejvyšší správní soud judikoval, že může být vykonávána mimo základní pracovněprávní vztah. K délce práce na zkoušku se pak Nejvyšší správní soud vyjádřil tak, že pokud práce na zkoušku trvala již druhý den, tak už podstatně přesahovala časový rozsah nezbytný pro ověření schopností uchazeče o práci.

Autor by v odůvodnění rozsudku uvítal podobnou úvahu nebo alespoň vypořádání se s názorem Nejvyššího správního soudu. Je možné, že práce v rozsahu 4 hodin už rovněž přesahuje limity „práce na zkoušku“, ale Nejvyšší soud se touto možností nezabýval a jako by tak práci na zkoušku vůbec nepřipouštěl. Podle názoru autora je přitom možnost zaměstnavatele ověřit si praktické schopnosti uchazeče o práci klíčová a zaměstnavatel musí mít právo ověřit si tyto schopnosti v rámci výběrového řízení, tedy ještě před uzavřením pracovněprávního vztahu.