

ZÁVĚR

V tomto článku jsme se zabývali různými aspekty souvisejícími s poskytováním tzv. nenárokových složek mzdy. Těžiště nejpodstatnějších otázek pro zaměstnavatele i zaměstnance samozřejmě tkví v tom, jak vůbec rozlišovat mezi nárokovou a nenárokovou složkou mzdy, a dále v povinnostech vyplývajících z § 16 a § 110 zákoníku práce bránících zaměstnavateli, aby v rámci jejich poskytování postupoval svévolně. Existuje nicméně i řada doprovodných aspektů, které je potřeba mít na zřeteli, z nichž jsme se některým z nich věnovali v tomto článku.



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, *advokát*

JUDr. Radim Marada, *advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem*

Mgr. Karolina Konečná, *advokátní koncipientka*

SMLOUVA O DÍLO JAKO ZASTŘENÝ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. ledna 2022, sp. zn. 9 Ads 97/2021
(dostupný na www.nssoud.cz)

Jak vyplývá z předloženého spisového materiálu a důkazních prostředků provedených ve správním řízení, **cizinky vykonávaly práci v provozovnách stěžovatelky a pod vedením jejích zaměstnanců. Interní postavení cizinek na pracovišti se nelišilo od postavení zaměstnanců. Zaměstnanci stěžovatelky cizinky zaškolovali, vydávali jim pracovní pomůcky, poskytovali pracovní oděv a kontrolovali kvalitu a množství odvedené práce. Rovněž práci organizovali – jednotlivým pracovnícím určovali, jakou konkrétní práci mají po jak dlouhý časový úsek vykonávat, pracovnice bydlely v ubytovně stěžovatelky, stravovaly se v závodní jídelně. Z pohledu třetích osob se od zaměstnanců stěžovatelky nijak neodlišovaly.** Z uvedeného souhrnu zjištěných skutečností je zřejmé, že i v tomto případě zaměstnavatel poskytoval pro výkon práce své prostředky a vytvářel předpoklady pro její vykonávání.

(...)

Na shora uvedené závěry nemá vliv ani skutečnost, že mezi stěžovatelkou a společnostmi HOVERLA a KRISTAL KRET byly uzavřeny smlouvy o dílo a probíhala fakturace, jak ostatně dokládají listiny založené ve správním spise. Podstatné je, že **tento smluvní vztah byl na základě dalších skutkových zjištění vyhodnocen jako účelový, s cílem zastírat skutečnost, že cizinky vykonávaly závislou práci pro stěžovatelku.** Jistě lze souhlasit se stěžovatelkou, že pokud by v řízení bylo prokázáno,

že cizinky fakticky byly ve smluvním vztahu (např. pracovněprávním) s uvedenými společnostmi, byl by vyloučen výkon závislé práce pro stěžovatelku. V souzené věci ale nebyl prokázán základní předpoklad pro učinění takového závěru, a to, že práce cizinek byla fakticky jakkoliv navázána na uvedené společnosti. Posouzení otázky, zda činnost, kterou pracovnice vykonávaly, může být obsahem smlouvy o dílo, se v tomto ohledu jeví jako nadbytečné. **Podstatou zůstává, že v řízení bylo prokázáno, že to byla právě stěžovatelka, kdo umožnil výkon nelegální práce, přičemž předložené smlouvy o dílo byly vyhodnoceny jako účelové, s cílem zastřít pravý skutkový stav.**

Komentář

V komentovaném rozhodnutí Nejvyšší správní soud řešil případ, ve kterém se inspektoráty práce zabývaly přestupkem umožnění výkonu nelegální práce. Toho se podle závěrů inspektorátu práce dopustila obviněná společnost tím, že bez pracovněprávního vztahu (tj. aniž by byla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr) přidělovala cizinkám odhaleným při kontrole práci. Závislou práci lze přitom konat pouze v pracovněprávním vztahu, kdy se v opačném případě jedná o přestupek umožnění výkonu nelegální práce podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, za nějž byla společnost potrestána pokutou ve výši 1 100 000 Kč.

Společnost se ve správním řízení i v řízení před soudem bránila tvrzením, že cizinky vykonávaly práci pro jiné společnosti na základě smlouvy o dílo, a proto se nemůže jednat o přestupek umožnění výkonu nelegální práce. Městský soud v Praze žalobu na nezákonnost rozhodnutí zamítl a se závěry oblastního inspektorátu práce a Státního úřadu inspekce práce se ztotožnil. Společnost se nicméně ani s tímto závěrem nesmířila a podala proti rozsudku městského soudu kasační stížnost, kdy se odvolávala zejména na smlouvy o dílo, podle kterých měly cizinky vykonávat práci ne pro ni, ale pro jiné subjekty.

Nejvyšší správní soud námitkám společnosti nepřisvědčil. Zdůraznil, že z hlediska zhodnocení, zda došlo k umožnění výkonu nelegální práce, je podstatný skutečný charakter spolupráce mezi pracovníky a společnostmi. Pokud inspektoráty práce dovodí a prokážou, že v konkrétním daném případě byly naplněny všechny znaky závislé práce (o tu se jedná za situace, jedná-li se o osobní a soustavný výkon práce jménem zaměstnavatele podle jeho pokynů, přičemž zaměstnanec se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném postavení), aniž by byl uzavřen pracovněprávní vztah, jsou znaky přestupku umožnění výkonu nelegální práce naplněny. Obsah dokumentace je tedy nerozhodný za situace, pokud např. výslechy pracovníků nebo jinými důkazy inspektorát zjistí, že dokumenty byly „vyrobeny“ jen za účelem zastření závislé práce.

O ukázkový případ umožnění výkonu nelegální práce se přitom jednalo i v případě řešeném v komentovaném rozhodnutí. Nejvyšší správní soud zcela správně poukázal na skutečnost, že předložené smlouvy o dílo a fakturace v žádném případě neodpovídaly podmínkám, za kterých cizinky na pracovišti pracovaly. O naplnění znaků závislé práce svědčí zjištěné okolnosti, kdy cizinkám přidělovali a řídili jejich práci vedoucí zaměstnanci dané společnosti, poskytovali jim osobní ochranné pracovní prostředky apod.

Autoři se závěry v komentovaném rozhodnutí zcela souhlasí. Pokud by se totiž mohl skutečný zaměstnavatel zbavit své povinnosti přidělovat závislou práci pouze v pracovněprávním vztahu jen s odkazem na obsah smluvní dokumentace s obchodními partnery, ztratil by § 3 zákoníku práce chránící zaměstnance zcela svůj význam. Stejně tak by svůj význam ztratila přísná právní úprava agenturního zaměstnávání. V praxi totiž platí zásada, že „papír snese vše“, a je tedy zcela správné, aby mohly inspektoráty práce a soudy zkoumat pro tyto účely skutečný charakter spolupráce.

K NUTNOSTI PODAT ŽALOBU PŘI SJEDNÁNÍ DOBY URČITÉ V ROZPORU SE ZÁKONÍKEM PRÁCE

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. února 2023, sp. zn. 21 Cdo 3685/2022
(dostupné na www.nsoud.cz)

K opětovně akcentovanému názoru dovolatelky, že v projednávané věci došlo podle ustanovení § 39 odst. 5 věty první zák. práce počínaje dnem 1. 1. 2016 ke změně jejího původního pracovního poměru, sjednaného pracovní smlouvou ze dne 6. 8. 2009 na dobu určitou, na pracovní poměr na dobu neurčitou, i když žádný z účastníků pracovního poměru nepodal u soudu žalobu podle ustanovení § 39 odst. 5 věty druhé zák. práce, se dovolací soud v této věci již podrobně vyjádřil v předešlém rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2021, č.j. 21 Cdo 2141/2021-466. Dovolací soud znovu opakuje, že i přes závěry vyslovené v nálezu Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II ÚS 3323/14, setrvává na svém stanovisku, že **sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou je v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, jen jestliže to bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu. Chce-li proto zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce podle ustanovení § 39 odst. 5 věty první zák. práce, nestačí pouze, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podle ustanovení § 39 odst. 5 věty druhé zák. práce podat u soudu žalobu o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce. Nebyla-li taková žaloba podána (nebo byla podána po uplynutí zákonné dvouměsíční lhůty), skončí pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby, i kdyby trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo skutečně sjednáno v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zák. práce.** Důvody pro setrvání na tomto stanovisku dovolací soud podrobně vysvětlil v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017, a ani nyní neshledává žádné důvody se od něho jakkoli odchýlovat.

Komentář

V citovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud (mimo jiné) opětovně vyjádřil k nutnosti podat žalobu na určení, zda byly splněny podmínky sjednání pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, za situace, kdy se zaměstnanec snaží dosáhnout přeměny svého pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou s odkazem na to, že doba určitá byla sjednána v rozporu se zákonem. Podle § 39 odst. 5 zákoníku práce totiž platí, že sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s pravidly stanovenými zákoníkem práce či případně jiným předpisem a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby určité písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Zákon zde současně předpokládá podání návrhu (žaloby) soudu na určení, zda byly splněny podmínky sjednání doby určité podle § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Takový návrh může u soudu podat zaměstnanec i zaměstnavatel, a sice do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Nejvyšší soud v komentovaném usnesení zopakoval právní názor, že usiluje-li zaměstnanec o změnu svého pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou postupem podle § 39 odst. 5 zákoníku práce, musí nejprve písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a dále také v prekluzivní dvouměsíční lhůtě podat u soudu návrh na určení, zda byly splněny podmínky sjednání doby určité podle § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

Zaměstnanec tak může dosáhnout přeměny na dobu neurčitou pouze za splnění obou těchto předpokladů. Pokud zaměstnanec návrh ve lhůtě nepodá, skončí pracovní poměr uplynutím dohodnuté doby, a to i v případě, že doba určitá byla skutečně sjednána v rozporu se zákoníkem práce. Zaměstnavatel sice může žalobu podat také, ale má pro něj význam pouze z hlediska právní jistoty. Zaměstnankyně se nicméně dovolávala ve sporu řešeném komentovaným rozhodnutím právě toho, že Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 8. prosince 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14, zaujal opačný názor s tím, že žalobu musí podat zaměstnavatel, aby přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou zabránil.

Autoři se s názorem Nejvyššího soudu plně ztotožňují, neboť odpovídá celkové koncepci právní úpravy (zákonodárce zde stanoví postup obdobný postup při zpochybnění platnosti rozvázání pracovního poměru, kdy chce-li zaměstnanec dosáhnout pokračování pracovního poměru, musí zaměstnavateli písemně oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání, a následně podat žalobu podle § 72 zákoníku práce ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě). Kromě toho se s odkazem na právní jistotu jeví vhodným, aby v případě trvající neshody ohledně doby trvání pracovního poměru podal žalobu ten, kdo se této přeměny domáhá, což může být podle § 39 odst. 5 zákoníku práce na základě příslušného oznámení toliko zaměstnanec.

Ústavní soud nicméně zastává ve vztahu k této otázce odlišný názor – podle něj není podání návrhu zaměstnancem nutné a k přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou postačí, oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby písemně, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Přeje-li si zaměstnavatel této změně zabránit (tak aby pracovní poměr skončil uplynutím zpochybněné doby určité), musí za tímto účelem podat návrh ve stanovené lhůtě. Tyto své závěry opírá Ústavní soud o zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Snad také z důvodu shora popsané názorové neshody mezi Nejvyšším soudem a Ústavním soudem je ve věci podána ústavní stížnost (podle dostupných informací je řízení o ústavní stížnosti vedeno pod sp. zn. II. ÚS 1261/23; ke dni zpracování tohoto komentáře Ústavní soud podle dostupných informací o této ústavní stížnosti nerozhodl).

S ohledem na předchozí judikaturu Ústavního soudu a podanou ústavní stížnost nelze vnímat závěr dovolacího soudu za konečný a univerzálně platný. Oznámí-li tedy zaměstnanec zaměstnavateli ve smyslu § 39 odst. 5 zákoníku práce, že trvá na dalším zaměstnávání, a nevyřeší-li zaměstnavatel a zaměstnanec tuto situaci dohodou, lze zaměstnanci i zaměstnavateli doporučit podání příslušné určovací žaloby, protože dosud není definitivně vyjasněno, k čí tíži bude její nepodání. Zejména zaměstnavatelům tedy autoři nejméně do rozhodnutí Ústavního soudu o předmětné ústavní stížnosti nedoporučují na závěry Nejvyššího soudu (byť je autoři považují za správné) bez dalšího spoléhat.

Objednávky předplatného časopisu Praktická personalistika

na www.anag.cz nebo u Ivany Bodnarové, tel.: 585 757 430,
e-mail: obchod@anag.cz.