8. 11. 2011

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

# Zastoupení zaměstnavatele před soudem – Zaměstnat podnikového právníka nebo nasmlouvat advokáta?

Zaměstnavatel může být jako kterýkoliv jiný subjekt účastníkem občanského soudního řízení, ať jde o spor obchodní (kupř. se svým obchodním partnerem), občansko-právní (např. se svým zákazníkem či třeba pronajímatelem, jakožto vlastníkem nebytových prostor, v nichž zaměstnavatel podniká, nebo naopak nájemcem – kupř. služebního bytu v majetku zaměstnavatele) nebo třeba pracovně-právní (se svým zaměstnancem). Občanský soudní řád umožňuje, aby za právnickou osobu (kupř. obchodní společnost nebo příspěvkovou organizaci) jednal v občanském soudním řízení její zaměstnanec (často půjde o tzv. podnikového právníka), který k tomu byl pověřen statutárním orgánem zaměstnavatele.

Může jít pověření ad hoc – pro konkrétní případ, pro určitý soudní spor. Pověření zaměstnance jednat za svého zaměstnavatele – právnickou osobu před soudem - může být také obecně zakotveno např. ve vnitřním předpisu nebo ve zřizovací listině či stanovách zaměstnavatele atp. Pověřenou osobou však nutně nemusí být vždy osoba s právnickým vzděláním, takové kvalifikované právní zastoupení je povinné, jde-li o dovolací řízení.

**Přednosti podnikových právníků**

Podnikoví právníci, tedy zaměstnanci s vysokoškolským právnickým vzděláním, zpravidla detailně seznámení se spory svých zaměstnavatelů s třetími osobami, se znalostí jejich geneze z důvodu profesní (pracovní) účasti na příslušných právních vztazích ještě předtím, než dospěly do stadia soudního sporu, jsou obvykle schopni lépe (efektivněji, rychleji, a hlavně laciněji) hájit zájmy zaměstnavatelů než advokáti. Velkou předností podnikových právníků je také bezprostřednost osobního kontaktu s vedením zaměstnavatele, a z toho vyplývající operativnost konání; zatímco obrátí-li se zaměstnavatel na větší advokátní kancelář, zpravidla neví, kterému z advokátů bude případ přidělen, ani nemá jistotu, že jej po celou dobu konání řízení bude vyřizovat stejný člověk (advokát je oprávněn dát se zastupovat jiným advokátem a v zákonem povolených případech též advokátním koncipientem). Nadto podnikový právník si sám vyhledá a zajistí u zaměstnavatele vše potřebné, co je nutné k vedení sporu, kdežto advokát většinou požaduje shromáždění podkladů klientem. Naopak na zásadní nevýhodu podnikových právníků oproti advokátům bude upozorněno závěrem tohoto příspěvku.

**Problém mimo pracovní poměr**

Mělo by jít, pokud běží o pověření zaměstnance k jednání za (jménem) zaměstnavatele, o velmi jednoduchou záležitost, v praxi tomu tak však vždy být nemusí. Problémy mohou nastat např. v situaci, kdy za zaměstnavatele – právnickou osobu – nemá jednat „kmenový zaměstnanec pracující

na plný úvazek“ činný v pracovním poměru, nýbrž kupř. ad hoc přijatý (nasmlouvaný) zaměstnanec činný na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr – dohodu o provedení práce (ve smyslu ust. § 75 a ustanovení souvisejících zákoníku práce[1]) nebo dohodu o pracovní činnosti (ve smyslu ust. § 76 a ustanovení souvisejících zákoníku práce).

Ve smyslu ust. § 21 odst. 1 písm. b) občanského soudního řádu (zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů) před soudem za právnickou osobu může jednat její zaměstnanec (člen), který tím byl statutárním orgánem pověřen. Ovšem z rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že by právnickou osobu v řízení před civilními soudy měl zastupovat pouze zaměstnanec, který je u této osoby v pracovním poměru. Nejvyšší soud ČR v několika svých rozhodnutích dovodil, že za právnickou osobu nemůže v těchto řízeních vystupovat osoba, která vykonává pro právnickou osobu práci na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, tedy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jde např. o rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2005, spis. zn. 20 Cdo 2410/2004, rozhodnutí ze dne 11. 1. 2007, spis. zn. 20 Cdo 2258/2006. [2]

**Zákoník práce by měl platit i v občanském soudním řízení**

Taková rozhodnutí shledávám v rozporu se zákonem, neboť jak někdejší (k 1. lednu 2007 zrušený) – zákoník práce[3], tak i nový – aktuální zákoník práce pod pracovně-právní vztahy zařazují i právní vztahy vzniklé na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, za zaměstnance považují jak fyzické osoby činné v pracovním poměru, tak i na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.

Z tohoto, že občanský soudní řád stanoví, že za právnickou osobu je oprávněn jednat její zaměstnanec, nelze dovozovat, že by se muselo jednat jen o zaměstnance, který je k právnické osobě v pracovním poměru. Ze zákoníku práce jednoznačně vyplývá, že pod pojmem "zaměstnanec" je třeba rozumět i zaměstnance pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Ve smyslu ust. § 3 věty druhé platného zákoníku práce základními pracovněprávními vztahy, v nichž je vykonávána závislá práce, jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

**Nejvyšší soud v. Ústavní soud**

Tento opačný názor, který prezentuji, potvrzují i závěry Ústavního soudu ČR, který na rozdíl od Nejvyššího soudu ČR v jednom ze svých rozhodnutí (Nález Ústavního soudu ČR z 9. 12. 2003, spis. zn. I. ÚS 554/02) uzavřel, že předložením dohody o provedení práce a odpovídajícího pověření bylo dostatečně prokázáno oprávnění příslušné osoby jednat za právnickou osobu před soudem.[4]

**Raději pracovní poměr**

Chce-li zaměstnavatel předejít zbytečným komplikacím, lze z opatrnosti doporučit, aby pověřil k zastupování jen zaměstnance, s nímž má uzavřený pracovní poměr; popř. shledává-li vhodné a účelné takového zaměstnance zaměstnávat jen na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr (zvláště, pokud uzavírá pracovně-právní vztah toliko za účelem řešení určitého soudního sporu a jinak se bez právní pomoci svého zaměstnance obejde, a v takovém případě je proto sjednání pracovního poměru pro něj nevhodné a nevýhodné), aby se uchýlil k řešení, jehož v případě, že výjimečně nikoliv jako zaměstnanec činný v pracovním poměru, nýbrž jako zaměstnanec činný na dohodu o provedení práce, užívám. Zaměstnavatel sice za účelem vyřízení určitého sporu sjedná se svým zaměstnancem dohodu o práci konané mimo pracovní poměr (vhodnější bude zajisté dohoda o provedení práce) a současně toliko za účelem výkonu práce spočívající v účasti na jednání před soudem uzavře se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, a to třeba jen na jeden jediný den nebo jen na jeho určitý časový úsek (určitý počet hodin), a to na dobu soudem nařízeného jednání ve věci.

Zaměstnavatel tak související pracovní činnost rozdělí do dvou samostatných druhů práce (příprava zastoupení spojená s tvorbou příslušných úkonů, nejde-li o sepsání dovolání, činěných nikoliv přímo na (při) jednání soudu (např. sestavení žalobního návrhu, je-li zaměstnavatel žalobcem, nebo sepsání vyjádření k žalobě, je-li zaměstnavatel žalovaným, sestavení opravného prostředku aj.) a samotné jednání za zaměstnavatele před soudem včetně činění příslušných úkonů na (při) nařízeném soudním jednání), přičemž každý bude vykonáván v jiném pracovně-právním vztahu. Mám za to, že takový postup, i když je na samé hranici toho, co umožňuje zákoník práce, není v rozporu s ust. § 13 odst. 4 zákoníku práce, které upravuje jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů: Zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

Pověřit zaměstnance k jednání za právnickou osobu může pouze statutární orgán, respektive osoba, na kterou z nějakého důvodu jednatelské oprávnění přešlo (typicky se bude jednat o likvidátora či nuceného správce právnické osoby). [5]

**Společnost s ručením omezeným**

V praxi bývá relativně často řešena otázka, jak správně pověřit zaměstnance k jednání za společnost s ručením omezeným. V případě, že má společnost jediného jednatele, nebo má sice jednatelů více, ale každý z nich je oprávněn jednat samostatně, problém s tím, kdo může udělit pověření, nenastane. Horší je situace tehdy, pokud má společnost více jednatelů, kteří jsou oprávněni (povinni) jednat společně. I v takovém případě se lze domnívat, že pověření může udělit kterýkoliv z jednatelů samostatně. (Tento závěr je podpořen rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 5 2005, spis. zn. 20 Cdo 2921/2004.) [6]

**Zaměstnanci veřejnoprávních korporací čili státu, obcí a krajů**

Obdobná oprávnění zaměstnance k jednání za zaměstnavatele jako platí pro jednání za zaměstnavatele – právnickou osobu (např. osobu soukromoprávní – čili založenou podle norem soukromého práva - obchodní společnost či osobu veřejnoprávní - čili založenou podle norem veřejného práva - příspěvkovou organizaci), pokud jde o jejího zaměstnance, ve smyslu ust. § 21 odst. 1 písm. b) občanského soudního řádu, platí i pro stát, za nějž před soudem vystupuje Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových a organizační složka státu, za něž jedná – resp. jedná jménem státu - jejich zaměstnanec ve smyslu ust. § 21a, a pro jednání za obec nebo vyšší územní samosprávný celek (tj. kraj), za něž jedná jejich zaměstnanec ve smyslu ust. § 21b občanského soudního řádu.

**Pověření není plnou mocí**

Pověření, které statutární orgán zaměstnanci udělí, bývá často zaměňováno s plnou mocí. O plnou moc se však v tomto případě nejedná. Pověřený zaměstnanec nevystupuje jako obecný zmocněnec účastníka řízení ve smyslu ust. § 27 odst. 1 občanského soudního řádu. (Je třeba si uvědomit, že jedná-li za právnickou osobu jí pověřený zaměstnanec, považuje se takové jednání za jednání samotné právnické osoby. Oproti tomu jedná-li za právnickou osobu někdo na základě plné moci, nejde o jednání právnické osoby, ale odlišného subjektu – zástupce, zpravidla tedy obecného zmocněnce.)

Z případného chybného pojmenování a formulace pověření však žádné riziko v praxi nevyplývá, neboť soudy jsou povinny posuzovat písemnosti dle jejich obsahu a nikoliv podle názvu. (Srovnej ust. § 41 odst. 2 občanského soudního řádu.) Bude-li tedy pověření formálně označeno jako plná moc, což se také v praxi stává poměrně často, nebude to mít na oprávnění zaměstnance jednat před soudem žádný vliv.

V občanském soudním řádu není upraveno jednání zaměstnance v případě, že jde o zaměstnance fyzické osoby - podnikatele.

**Obecný zmocněnec na základě plné moci**

Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou – osoba samostatně výdělečně činná, pak svému zaměstnanci k zastoupení před soudem udělí plnou moc ve smyslu ust. § 27 odst. 1 ve spojení s ust. § 28 občanského soudního řádu, [7] stejně jako tak může učinit kterýkoliv jiný účastník občanského soudního řízení (tedy kupř. i právnická osoba, jíž bude zastupovat fyzická osoba, která není jejím zaměstnancem, jako obecný zmocněnec).

Zaměstnavatel a jeho zaměstnanec vystupující před soudem jako jeho obecný zmocněnec (nebo jiný účastník řízení zastoupený obecným zmocněncem) však mohou mít problém, jestliže soud ve smyslu ust. § 27 odst. 2 rozhodne, že zastoupení dle ust. § 27 odst. 1 nepřipouští, protože zaměstnanec jako zástupce v různých věcech vystupuje opětovně (a rozhodnutí soudu I. instance potvrdí po případném odvolání i soud II. instance, tedy soud odvolací), pak bude zaměstnavatel zřejmě nucen využít služeb advokáta, a to i v řízení, v němž zastoupení advokátem není povinné (neplatí pro něj tedy tzv. advokátní přímus). Zastoupení advokátem (nebo notářem v rozsahu jeho oprávnění stanoveného zvláštními předpisy) je v civilním soudním procesu povinné v řízení o dovolání, a to pro fyzické osoby bez právnického vzdělání a pro právnické osoby, za něž nejedná osoba s právnickým vzděláním, podávají-li dovolání.

**Opětovné zastupování**

Soudy si vykládají a užívají příslušných ustanovení o oprávnění obecného zmocněnce zastupovat účastníka řízení v praxi různě, někdy se dopouštějí restriktivního výkladu, tedy v neprospěch možnosti (připuštění) zastoupení obecným zmocněncem, jindy naopak otázku, zda obecný zmocněnec případně vystupuje v různých věcech opětovně, nezkoumají. Dobré interpretační a aplikační vodítko dává kupř. komentář L. Drápala k občanskému soudnímu řádu: „Okolnost, zda obecný zmocněnec vystupuje v různých věcech opětovně, závisí na posouzení konkrétního případu. Takovým vystupováním lze zpravidla rozumět zastupování více než 2 účastníků ve věcech, které spolu skutkově nesouvisí, zastupování stejného účastníka ve více než 2 věcech spolu nesouvisejících apod., přičemž mezi jednotlivými případy je taková časová souvislost, která odůvodňuje závěr, že nejde o činnost jen ojedinělou nebo jednorázovou.“[8] Nicméně mám za to, že by soudy měly být benevolentnější k případům, kdy jeden obecný zmocněnec zastupuje v různých věcech téhož účastníka řízení (a to tím spíše, jde-li o jeho zaměstnavatele), než k případům, kdy jeden obecný zmocněnec zastupuje různé účastníky řízení v různých věcech (zvláště, není-li jejich zaměstnancem). Ve druhém případě lze spíše předpokládat, že eventuelně jde o neoprávněné poskytování právních služeb, než v případě prvním. Ovšem vždy by mělo být přihlíženo k tomu, zda mezi účastníkem řízení a obecným zmocněncem existuje pracovně-právní vztah, neboť pak nemůže jít o neoprávněné poskytování právních služeb. Existence pracovně-právního vztahu by měla být podstatnou okolností, na jejímž základě by soud měl vždy připustit zastoupení obecným zmocněncem, ale v soudní praxi tomu tak vždy není. [9]

Občanský soudní řád nezná institut pověření zaměstnance zaměstnavatelem – fyzickou osobou k jednání za zaměstnavatele, ani institut obdobný. Právní úprava je tak vůči zaměstnavatelům – fyzickým osobám diskriminační. Soud zásadně nemůže nepřipustit (odmítnout) jednání pověřeného zaměstnance za právnickou osobu (zanedbatelné výjimky, kdy může soud vyloučit určitou osobu z výkonu této činnosti, vyplývají z ust. § 21 odst. 4 a 5 občanského soudního řádu pro případy, kdy by měl za právnickou osobu jednat ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy této právnické osoby – tomu by však měl předejít spíše než soud sám zaměstnavatel, případně ten, který své oprávnění jednat za právnickou osobu není schopen prokázat). Naproti tomu, jak bylo popsáno, může soud nepřipustit

zastoupení zaměstnavatele – fyzické osoby zaměstnancem – obecným zmocněncem.

**Zaměstnanec s právnickým vzděláním může vyřídit i dovolání**

Dovolatel, tedy ten, kdo podává mimořádný opravný prostředek – dovolání, jímž se napadá pravomocné rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští – musí být zastoupen advokátem nebo notářem (v rozsahu jeho oprávnění stanoveného zvláštními právními předpisy) a toto dovolání jím musí být sepsáno, to však neplatí zejména, má-li dovolatel (fyzická osoba) sám právnické vzdělání nebo jde-li o případy, kdy jedná za právnickou osobu – zaměstnavatele a dovolání sepisuje osoba s právním (právnickým) vzděláním ve smyslu ust. § 21 (potažmo ust. § 21a a § 21b) občanského soudního řádu. (Požadavek povinného kvalifikovaného právního zastoupení platí jen pro podání dovolání, týká se tedy pouze dovolatele; ostatní účastníci dovolacího řízení takto zastoupeni být nemusí, za zaměstnavatele – právnickou osobu tak může jednat i pověřený zaměstnanec bez právnického vzdělání, zaměstnavatele – fyzickou osobu může, pokud to soud připustí, zastupovat i obecný zmocněnec, ať má nebo nemá právnické vzdělání, nejsou-li navrhovatelem dovolání, ale jeho odpůrcem.) [10]

Zaměstnanec k tomu pověřený statutárním orgánem, který má právnické vzdělání, tedy může za svého zaměstnavatele – právnickou osobu jednat i v dovolacím řízení, naproti tomu zaměstnavatel – fyzická osoba musí být v dovolacím řízení zastoupen advokátem.

**V prvním a druhém stupni se právnické vzdělání nevyžaduje**

Podmínka povinného kvalifikovaného právního zastoupení je tedy splněna i tehdy, pokud za dovolatele - právnickou osobu jedná a dovolání sepisuje pověřený zaměstnanec, který má právnické vzdělání. [11]

Pro zastoupení v řízení před soudem prvního stupně, ani před soudem druhého stupně, tedy v odvolacím řízení, není právnické vzdělání pro pověřeného zaměstnance nebo obecného zmocněnce předepsáno. Účastník řízení tedy může být zastoupen i osobou bez právnického vzdělání; soud by však ve smyslu ust. § 27 odst. 2 občanského soudního řádu nepřipustil zastoupení obecným zmocněncem, jestliže by tento zástupce zřejmě nebyl způsobilý k řádnému zastupování. Zastoupení osobou práva znalou však musíme soudním řízení rozhodně doporučit!

**Zvýhodnění advokátů**

Za zaměstnavatele jednající podnikový právník má v řízení před soudem rovné postavení s advokátem, který zastupuje zaměstnavatele. Jen v jednom si nejsou rovni, a to otázce přiznání náhrady soudních výloh spočívajících v palmární odměně. Tento problém podle mého názoru představuje jedinou (i když významnou) nevýhodu podnikových právníků  při vyřizování soudních sporů ve srovnání s advokáty.

Účastníku sporného řízení, který měl ve věci plný úspěch,  přiznává soud náhradu nákladů potřebných k účelnému uplatňování nebo bránění práva proti účastníku, který ve věci úspěch neměl. Účastník, jenž spor prohrál, tak nakonec nese bez náhrady své náklady, které v průběhu řízení měl, ale hradí nadto úspěšnému účastníkovi jím vynaložené náklady. Odměna za zastupování patří k nákladům řízení, jen je-li zástupcem advokát popř. za stanovených podmínek notář nebo patentový zástupce v rozsahu svého oprávnění stanoveného zvláštními předpisy.[12] Jestliže tedy ve sporu zaměstnavatel, za nějž jedná nebo jej zastupuje jeho zaměstnanec (nebo jakýkoliv jiný účastník řízení zastoupený obecným zmocněncem), zvítězí, nebude mu přiznána náhrada odměny, kterou svému zaměstnanci – právníkovi vyplatí, ať již půjde o mzdu nebo plat vyplývající z pracovního poměru nebo odměnu z dohody o práci konané pracovní poměr či jejich součást.

**Náhrada vyplacené odměny se zaměstnanci nepřiznává**

Bude tomu tak, povýtce aktuální právní úpravě a zavedené judikatuře (rozhodovací praxi soudů), např. i v případech, kdy zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem dohodu o provedení práce, jejímž předmětem bude výhradně činnost spočívající v zastoupení v určitém sporu (*tedy v situaci, kdy zaměstnavatel vynaložil náklady na právníkovu odměnu jen za účelem řešení tohoto sporu a jinou jeho práci neodměňoval*), jakož i v případech, kdy je podnikový právník hmotně zainteresován na výsledku řízení tak, že je s ním předem ujednána paušální částka, kterou za vymáhání peněžitého dluhu či vedení jiného sporu obdrží s tím, že nárok na ni vzniká úspěšným ukončením sporu (*přičemž tento stimulační systém někteří zaměstnavatelé v praxi využívají*). Náklady na mzdu, plat, odměnu nebo jejich část nelze uznat ani za ostatní náklady řízení (jako hotové výdaje účastníka řízení), a to i když jde o náklady účelně vynaložené, a to výhradně v souvislosti s určitým soudním sporem, tedy náklady, které by zaměstnavatel nemusel býval vynaložit, kdyby určitého soudního řízení nebylo.

Náhrada ostatních nákladů řízení, jimiž jsou zejména hotové výdaje účastníků a jejich zástupců, např. jízdné, poštovné; soudní poplatek; ušlý výdělek účastníků a jejich zákonných zástupců; náklady na zjištění, zajištění a provedení důkazů, včetně tzv. svědečného; úplaty za znalecké posudky aj. je přiznávána zaměstnavateli zastoupenému svým zaměstnancem za standardních podmínek.

**Zajímavé stanovisko Ústavního soudu**

Ve prospěch toho, aby zaměstnavatelé státní a veřejné správy využívali v jednáních před soudy práce a kvalifikace svých zaměstnanců namísto externích služeb advokátních kanceláří, se vyslovil i Ústavní soud. Organizační složka státu, pokud má dostatek svých odborníků, by v zásadě neměla požadovat právní pomoc v soudních řízeních po soukromých subjektech (tj. advokátech). Ústavní soud se totiž onehdy zabýval otázkou, zda je porušením práva na spravedlivý proces neúměrně vysoká náhrada nákladů řízení ve prospěch advokáta, který zastupoval organizační složku státu. Podle názoru Ústavního soudu, který vyjádřil ve svém Nálezu spis. zn. I. ÚS 2929/2007 jsou organizační složky státu samy dostatečně vybaveny odborníky k zastupování státu před soudy, a proto náklady na externí pracovníky resp. služby advokátních kanceláří, nelze považovat za účelně vynaložené náklady k uplatňování nebo bránění práva. Tím spíše má tento závěr platit v situaci, kdy byl zřízen specializovaný Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových podle zákona č. 201/2002 Sb. [13]

**Soudní řízení správní**

Zaměstnavatel může být samozřejmě účastníkem nejen občanského soudního řízení (*přičemž my jsme se pochopitelně věnovali civilnímu soudnímu řízení spornému*), ale rovněž tak *může být účastníkem* soudního řízení správního, v němž soudy zejména rozhodují o žalobách proti rozhodnutím vydaným v oblasti veřejné správy orgánem moci výkonné, orgánem územního samosprávného celku, jakož i fyzickou nebo právnickou osobou nebo jiným orgánem, pokud jim bylo svěřeno rozhodování o právech a povinnostech fyzických a právnických osob v oblasti veřejné správy (*a být tak ve sporu se správním orgánem, potažmo státem resp. veřejnou mocí*). Zákon o soudním řádu správním č. 150/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, však otázku jednání zaměstnance za zaměstnavatele až na výjimky, jimiž netřeba se v našem článku zabývat, neřeší, tedy speciálně nebo významně odlišně neupravuje, a proto odkazujeme na jeho obecná ustanovení upravující zastoupení účastníků řízení, a to zejména ust. § 35 odst. 2 a 6; dále na ust. § 105 o zastoupení účastníka řízení o kasační stížnosti advokátem nebo osobou s vysokoškolským právnickým vzděláním (jíž může být i zaměstnanec jednající za zaměstnavatele), jakož i na ust. § 64 o podpůrném použití občanského soudního řádu (nestanoví-li tento zákon – rozumějme soudní řád správní - jinak, použijí se pro řízení ve správním soudnictví přiměřeně ustanovení prvé a třetí části občanského soudního řádu, tedy i ustanovení o tom, kdo jedná za zaměstnavatele nebo jej zastupuje v řízení před soudy).

**Závěr**

Za právnickou osobu jedná před soudem, není-li zastoupena na základě plné moci advokátem, její statutární orgán (popř. prokurista, může-li podle udělené prokury jednat samostatně) nebo zaměstnanec, který tím byl statutárním orgánem pověřen – zpravidla je jím podnikový právník; lze doporučit, aby zaměstnanec byl pro zaměstnavatele činný v pracovním poměru; i za právnickou osobu může jednat jakákoliv fyzická osoba na základě plné moci jako její obecný zmocněnec. Fyzická osoba může před soudem vystupovat samostatně nebo být zastoupena advokátem či obecným zmocněncem.

Zastoupení advokátem je v civilním soudním procesu povinné v řízení o dovolání (mimořádném opravném prostředku proti pravomocnému rozhodnutí odvolacího soudu), a to pro fyzické osoby bez právnického vzdělání a pro právnické osoby, za něž nejedná osoba s právnickým vzděláním – podnikový právník.  Pro řízení v prvním stupni a před odvolacím soudem není povinnost kvalifikovaného právního zastoupení předepsána.

Výhodou podnikových právníků – zaměstnanců oproti advokátům je především bezprostřední kontakt s vedením zaměstnavatele, popř. i s druhou stranou sporu, znalost prostředí a geneze sporu, nevýhodou je pak skutečnost, že náhrada soudních výloh spočívajících v právníkovi zaplacené palmární odměně se přiznává jen, jde-li o zastoupení advokátem, nikoliv podnikovým právníkem. [14]

**Richard W. Fetter**

---

[1] Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[2] Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2005, spis. zn. 20 Cdo 2410/2004: "Podmínka povinného zastoupení právnické osoby v dovolacím řízení není splněna, je-li k podání dovolání pověřen zaměstnanec, jehož poměr k dovolateli je založen dohodou o provedení práce." Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 1. 2007, spis. zn. 20 Cdo 2258/2006: "Vztah z dohody o pracovní činnosti (jíž dovolatelka vysvětluje pracovněprávní vztah JUDr. L. K. k sobě) však k naplnění pojmu zaměstnance podle uvedeného ustanovení nepostačuje; ve smyslu části čtvrté zákoníku práce jde o typ dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a takový vztah procesním účelům jednání zaměstnanců za právnickou osobu neodpovídá."
[3] Zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. prosince 2006.
[4] Z Nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 9. 12. 2003, spis. zn. I. ÚS 554/02: "Stěžovatelka pak k výzvě soudu řádně doložila, že je J. J. i nadále na základě dohod o provedení práce jejím zaměstnancem a že byla zachována kontinuita zaměstnaneckého poměru, přičemž tuto skutečnost obecný soud nerozporuje. Za této situace má Ústavní soud za to, že stěžovatelka přes nevhodné označení právního úkonu, kterým pověřila J. J. k jednání v uvedeném sporu, splnila požadavky zákona na prokázání oprávnění jmenovaného zaměstnance za ni v předmětném sporu jednat."
[5] Z Nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 9. 12. 2003, spis. zn. I. ÚS 554/02: „Ust. § 21 občanského soudního řádu stanoví, kdo je oprávněn jednat za právnickou osobu; z odst. 1 písm. b) citovaného ustanovení vyplývá, že za právnickou osobu rovněž jedná zaměstnanec, který byl pověřen statutárním orgánem. Osoby splňující požadavky ust. § 21 o.s.ř. nepotřebují zvláštní zmocnění, ale z odst. 5 § 21 o.s.ř. vyplývá, že každý, kdo jedná za právnickou osobu, musí své oprávnění prokázat. Ze slova "prokázat" zcela jednoznačně vyplývá, že nestačí své oprávnění pouze tvrdit, ale je nutné toto tvrzení rovněž věrohodným způsobem doložit. To znamená v případě statutárního zástupce např. výpisem z obchodního rejstříku, jmenovacím dekretem apod., v případě pověřeného zaměstnance předložením pověření uděleného statutárním orgánem k jednání v určité konkrétní věci, případně organizačním řádem, stanovami či vnitřním předpisem právnické osoby, ze kterého takové pověření

vyplývá. Pověření ve smyslu § 21 o.s.ř., zakládající oprávnění zaměstnance jednat za právnickou osobu, je přitom třeba odlišit od plné moci udělované dle § 28 o.s.ř., kterou účastník uděluje svému zástupci, zvolenému dle § 24 o.s.ř. (advokátu, nebo v případech, kde to zákon nevylučuje, jiné osobě).„
[6] Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 5. 2005, spis. zn. 20 Cdo 2921/2004: "Z autonomního výkladu § 21 odst. 1 o. s. ř. především plyne, že za právnickou osobu jedná její statutární orgán - tím jsou dle hmotněprávní úpravy (§ 133 odst. 1 obchodního zákoníku) společnosti s ručením omezeným jednatelé (jednatel) - nejde zde o případ, kdy tvoří statutární orgán více osob. Již proto lze dovodit, že v procesním právu jedná za společnost každý jednatel."
[7] Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2009, spis. zn. 21 Cdo 1841/2000: „Zaměstnanec fyzické osoby může svého zaměstnavatele zastupovat v občanském soudním řízení jen na základě plné moci (§ 27 o. s. ř.).“
[8] Viz Bureš, J., Drápal, L., Mazanec, M.: Občanský soudní řád, komentář, 5. vydání 2001, C. H. BECK, str. 107.
[9] Z usnesení Krajského soudu v Hradci Králové spis. zn. 21Co 199/2004, ze dne 20. 8. 2004 „Ani když obecný zástupce vystupoval předtím jako zástupce v různých věcech opětně (§ 27 odst. 2 občanského soudního řádu), není to důvodem k rozhodnutí, že jeho zastupování v projednávané věci je nepřípustné, jestliže v ní zástupce zastupuje svého zaměstnavatele a věc souvisí se zástupcovou (zaměstnancovou) pracovní náplní.“
[10] Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 1997, spis. zn. 2 Odon 15/97: „Podle § 241 odst. 1 a 2 o.s.ř. musí být dovolatel zastoupen advokátem (do 1.7.1996 i případně komerčním právníkem), jestliže nemá právnické vzdělání buď sám nebo jeho zaměstnanec (člen), který za něj jedná. Těmito osobami musí být též dovolání sepsáno. Za právnickou osobu jedná dle § 21 odst. 1 o.s.ř. statutární orgán nebo právník (člen), který prokáže, že je oprávněn za ni jednat. V občanském soudním řádu není upraveno jednání pracovníka v případě, že jde o zaměstnance fyzické osoby - podnikatele. Z uvedeného tedy vyplývá, že je-li dovolatel fyzickou osobou - podnikatelem, nemůže být v dovolacím řízení zastoupen svým zaměstnancem, byť by tento zaměstnanec měl právnické vzdělání, neboť tím není splněna podmínka povinného zastoupení, popř. výjimka z povinného zastoupení advokátem. Při nesplnění této zvláštní podmínky dovolacího řízení, a to ani po výzvě soudu, nelze pro tento nedostatek v dovolacím řízení pokračovat a dovolací soud proto řízení zastaví.“
Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 5. 2004, spis. zn. Cdo 638/2003: „Z ust. § 241 odst. 1, 2 písm. a), odst. 4 o. s. ř., ve znění zákona č. 120/2004 Sb., plyne, že dovolatel (fyzická osoba) musí být zastoupen advokátem (příp. notářem), jestliže nemá právnické vzdělání, a jím musí být dovolání i sepsáno. Zvolí-li si advokáta až poté, co sám podal dovolání, je ke splnění podmínky dovolatelova zastoupení nezbytné, aby zmocněnec (advokát) jím dříve učiněné podání nahradil nebo doplnil vlastním, popř. sdělil soudu, že se s již učiněným podáním ztotožňuje.“
[11] Viz ust. § 241 odst. 2 písm. b) ve spojení s odst. 4 a dále zejména ust. § 21 odst. 1 písm. b), a pokud jde o stát (resp. organizační složku státu, Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových), obec, vyšší územní samosprávný celek, tak ve spojení s ust. § 21a a § 21b, občanského soudního řádu.
[12] Viz ust. § 137 odst. 2 občanského soudního řádu.
[13] Z Nálezu Ústavního soudu ze dne 9. 10. 2008 spis. zn. I ÚS 2929/2007: „Je-li stát, k hájení svých právních zájmů, vybaven příslušnými organizačními složkami, finančně i personálně zajištěnými ze státního rozpočtu, není důvod, aby výkon svých práv a povinností v této oblasti přenášel na soukromý subjekt…“
Podobně se posléze vyslovil i Nejvyšší správní soud. V rozsudku Nejvyššího správního soudu ČR spis. zn. Pst 1/2009 – 348 ze dne 17. února 2010 ve věci o návrhu na rozpuštění politické strany uvedl tento soud m.j.: „… [669] Výrok o nákladech řízení se opírá o ust. § 60 odst. 1 s. ř. s. (soudního řádu správního). Odpůrce (Dělnická strana) ve věci úspěšný nebyl, takže mu náhrada nákladů řízení ze zákona nenáleží. Navrhovatel (vláda České republiky) sice byl ve věci plně úspěšný, nicméně Soud vycházel toho, že má právo na náhradu nákladů řízení toliko „důvodně vynaložených“. V nyní

projednávané věci Soud dospěl k závěru, že navrhovatelem byla vláda, která disponuje dostatečným odborným aparátem tak, aby se nemusela nechat zastupovat advokátem na základě plné moci. Ostatně, tento případ je první, kdy se vláda nechala v tomto typu řízení zastupovat; ve všech ostatních případech za ni před Soudem jednal zaměstnanec Ministerstva vnitra. Soud má navíc za to, že se z povahy věci nejedná o natolik specializovanou agendu, která by legitimovala využití externích odborníků pro zastupování v soudním řízení. Vláda nad rámec nákladů zastoupení jiné náklady řízení nepožadovala.„
[14] Použitá literatura: Tučková, Z., Řihošková, T., Čech, O.: Zaměstnanec jednající v občanském soudním řízení, Právní rádce č. 9/2008, Economia a.s.; Bureš, J., Drápal, L., Mazanec, M.: Občanský soudní řád, komentář, 5. vydání 2001, C. H. BECK, str. 107, 998; Štraus, J.: Ještě k nákladům řízení, Právní rozhledy č. 10/1997, C. H. Beck org. složka, str. 527,  Štraus, J.: Nad jedním rozhodnutím, Právní rozhledy č. 10/1996, C. H. Beck, org. složka, str. 461 – 462.

## Další články:


- Nepravomocné povolení stavby a změna územního plánu
- Letiště a letecké stavby
- Nejvyšší správní soud vymezuje nové hranice zneužití práva u běžných nákladů na reklamu
- Limity dohledu nad výkonem znalecké činnosti
- Stavebníci získávají od roku 2026 silnější pozici v soudních sporech o povolení stavby
- Novela zákona o spotřebitelském úvěru: zásadní regulatorní přelom, který změní finanční trh i praxi poskytovatelů spotřebitelských úvěrů
- Regulace cen taxislužby v roce 2026: co se mění a jaké mají obce možnosti?
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Nový zákon o zbraních a střelivu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Nový zákon o zbraních – hlavní a vedlejší držitelé a změny v posuzování zdravotní způsobilosti