16. 2. 2004

ID: 23511

Jednání zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích

Pro vznik pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – právnickou osobou – není rozhodující, zda v době vzniku pracovního poměru měl zaměstnavatel statutární orgán (zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nečiní právní úkony jen statutárním orgánem). Jestliže došlo mezi společníky společnosti s ručením omezeným, která neměla jednatele zapsaného v obchodním rejstříku, ke shodě (dohodě) o tom, s kým ....

Pro vznik pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – právnickou osobou – není rozhodující, zda v době vzniku pracovního poměru měl zaměstnavatel statutární orgán (zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nečiní právní úkony jen statutárním orgánem). Jestliže došlo mezi společníky společnosti s ručením omezeným, která neměla jednatele zapsaného v obchodním rejstříku, ke shodě (dohodě) o tom, s kým a s jakým obsahem se uzavírá pracovní smlouva, nemůže být pochyb o tom, jaká byla vůle této právnické osoby v souvislosti se vznikem pracovního poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2455/2002, ze dne 20.3.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobců A) R. Š. a B) J. H., obou zastoupených advokátkou, proti žalované V., spol. s r. o., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v České Lípě pod sp. zn. 7 C 329/2000, o dovolání žalobců proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 6. září 2002, č. j. 30 Co 195/2002-118, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 23. 12. 1999 žalovaná sdělila prvnímu žalobci, že mu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce dává výpověď z pracovního poměru. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že první žalobce odmítl podepsat dohodu o společné hmotné odpovědnosti, ačkoliv z titulu funkce vedoucího skladníka ve skladu zeleniny odpovídá za hodnoty svěřené v tomto skladu k vyúčtování. Nesplňuje tak, bez zavinění žalované, požadavky pro řádný výkon práce, kterou podle pracovní smlouvy vykonává.

Dopisem ze dne 29. 1. 2000, sdělila žalovaná druhému žalobci, že mu dává podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce výpověď z pracovního poměru. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že odmítl podepsat dohodu o společné hmotné odpovědnosti, ačkoliv z titulu funkce vedoucího referenta nákupu odpovídá za vyúčtování svěřených hodnot. Nesplňuje proto, bez zavinění žalované, požadavky pro řádný výkon práce, kterou podle pracovní smlouvy vykonává.

První žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru, kterou mu dala žalovaná dopisem ze dne 23. 12. 1999, je neplatná a že je neplatné převedení žalobce na jinou práci, jež učinila žalovaná dopisem ze dne 14. 1. 2000. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že nebyl ani není zaměstnán jako vedoucí skladník ve skladu, neboť náplň jeho práce nebyla nikdy přesně mezi účastníky písemně ujednána. Proto nemůže být správné tvrzení žalované ve výpovědi, že nesplňuje předpoklady pro výkon funkce vedoucího skladníka ve skladu zeleniny.

Druhý žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru, kterou mu dala žalovaná dopisem ze dne 29. 1. 2000, je neplatná. Není totiž pravda, že byl zařazen do funkce vedoucího referenta nákupu. Nákupu zboží se sice rovněž věnuje, ale žalovanou mu nikdy nebyla předložena pracovní náplň.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 23. 6. 2000, č. j. 7 C 329/2000-59, určil, že výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná prvnímu žalobci dopisem z 23. 12. 1999, a že výpověď, kterou dala žalovaná druhému žalobci dopisem z 29. 1. 2000, jsou neplatné, zastavil řízení v části, v níž se první žalobce domáhal určení, že jeho převedení na jinou práci, které učinila žalovaná dopisem z 14. 1. 2000, je neplatné a rozhodl, že žalovaná je povinna nahradit žalobcům „společně a nerozdílně“ náklady řízení 4.112,60 Kč k rukám „zástupkyně žalobců“. Po provedeném dokazování dospěl soud prvního stupně k závěru, že nebylo prokázáno, že by první žalobce na základě dohody účastníků vykonával funkci vedoucího skladu. Protože bylo dále zjištěno, že kromě práce ve skladu vykonával první žalobce u žalované i jiné práce, nebylo pro fakticky vykonávanou práci prvního žalobce u žalované nezbytným předpokladem uzavření dohody o hmotné odpovědnosti. Proto nelze prvnímu žalobci ani vytýkat, že nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Rovněž ve vztahu k druhému žalobci dospěl soud prvního stupně k závěru, že nebylo prokázáno, že by druhý žalobce na základě vzájemné dohody mezi účastníky vykonával funkci vedoucího referenta nákupu. Protože bylo zjištěno, že kromě nákupu zboží vykonával druhý žalobce u žalované i jiné práce, nebylo pro fakticky vykonávanou práci druhého žalobce u žalované nezbytným předpokladem uzavření dohody o hmotné odpovědnosti a nelze proto dovozovat, že by z důvodu jejího neuzavření nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Řízení o určení neplatnosti převedení prvního žalobce na jinou práci dopisem žalované ze dne 14. 1. 2000 zastavil, neboť v této části vzal první žalobce žalobu zpět.

K odvolání účastníků (odvolání žalobců směřovalo jen do výroku o nákladech řízení) Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 26. 10. 2000, č. j. 30 Co 418/2000-82, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobci R. Š. dopisem z 23. 12. 1999, je neplatná, zamítl, a tak, že žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobci J. H. dopisem z 29. 1. 2000 je neplatná, zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů; zároveň uvedl, že ve výroku o zastavení řízení zůstává rozsudek soudu prvního stupně nedotčen. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že mezi žalobci a žalovanou nedošlo písemnou formou k dohodě o tom, které konkrétní práce mají žalobci pro žalovanou vykonávat. I když samotný nedostatek písemné formy pracovní smlouvy nezpůsobuje její neplatnost, mezi žalobci a žalovanou byl konkludentně vymezen druh práce tak široce, že umožňuje zaměstnavateli (žalované) přidělovat žalobcům jakoukoliv práci. Za této situace odvolací soud dovodil, že nedošlo k vymezení druhu práce, na který byli žalobci přijímáni, ani nebyly konkrétně vymezeny okruhy pracovních činností, které by žalobci měli pro žalovanou vykonávat, a že tedy nedošlo platně ke sjednání druhu práce, a proto ani k platnému vzniku pracovního poměru. Protože ale žalobci pro žalovanou vykonávali s jejím vědomí práci, došlo ke vzniku tzv. faktického pracovního poměru, který sice není v

zákoníku práce výslovně upraven, ale jehož existenci lze dovodit z ustanovení § 243 odst. 4 zák. práce. V takovém případě náleží zaměstnanci stejné nároky jako zaměstnanci v řádném pracovním poměru, zejména nárok na odměnu podle fakticky vykonané práce, nárok na náhradu mzdy při překážkách v práci, nárok na dovolenou, odškodnění pracovního úrazu i náhradu veškeré škody, která mu byla způsobena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Oproti tomu však mu nepřísluší nároky podle ustanovení § 61 až 64 zák. práce, tj. nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru. Faktický pracovní poměr není třeba rozvazovat, neboť právně neexistuje. Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí proto není důvodná.

K dovolání žalobců Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 11. 4. 2002, č.j. 21 Cdo 214/2001-101, rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Souhlasil s odvolacím soudem v tom, že nedostatek písemné formy pracovní smlouvy není důvodem její neplatnosti (§ 242 odst. 2 zák. práce), neboť pro vznik pracovní smlouvy je rozhodující, zda se účastníci shodli na jejím obsahu (§ 244 odst. 1 zák. práce). K tomu může dojít jak písemně, tak ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevit, tedy i konkludentně (§ 240 odst. 2 zák. práce). Přitom není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých náležitostech smlouvy došlo zároveň (v jediném okamžiku) nebo zda k dohodě o jednotlivých částech pracovní smlouvy došlo postupně. Pracovní smlouva je totiž uzavřena (završena) v okamžiku, kdy se její účastníci shodli na celém jejím obsahu. Vytknul ale odvolacímu soudu, že způsobem neodpovídajícím zákonu hodnotil provedené důkazy (k některým vůbec nepřihlédl), a vyslovil názor, že pro posouzení věci je nezbytné objasnit, kdo byl oprávněn jménem žalované jednat, a zda vůbec a jaká byla vůle žalované a žalobců (v tomto směru se v řízení vůbec nevyjádřili) při uzavírání smlouvy ze dne 1. 1. 1993 také ve vztahu k druhu práce (funkci), kterou měli vykonávat, když v písemném vyhotovení smlouvy není ujednání v tomto směru vyznačeno.

Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci poté rozsudkem ze dne 6. 9. 2002, č. j. 30 Co 195/2002-118, rozsudek soudu prvního stupně znovu změnil tak, že žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobci R. Š. dopisem z 23. 12. 1999, je neplatná, zamítl, a tak, že žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobci J. H. dopisem z 29. 1. 2000 je neplatná, zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů; zároveň uvedl, že ve výroku o zastavení řízení zůstává rozsudek soudu prvního stupně nedotčen. Po doplnění dokazování úplným výpisem z obchodního rejstříku, vedeného Krajským soudem v Ústí nad Labem, oddílu C, vložky 729, dospěl k závěru, že k datu 1. 1. 1993 nemohl mezi žalobci a žalovanou vzniknout platně pracovní poměr, neboť od data vzniku žalované (7. 8. 1991) do 11. 3. 1993 neměla žalovaná ustanoven žádný statutární orgán. Proto bylo již nadbytečné zkoumat, jaká byla vůle účastníků při uzavírání smlouvy, a to především ve vztahu k druhu vykonávané práce. Vycházel přitom z toho, že v pracovněprávních vztazích činí úkony jménem organizace především její statutární orgán. Statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným (tou je žalovaná) je jeden nebo více jednatelů. Pouhá existence dohody společníků žalované, byť by se týkala všech podstatných náležitostí pracovní smlouvy, nemohla jednání statutárního orgánu (tj. jednatele) nahradit.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobci namítají, že k datu 1. 1. 1993 nebyl sice v obchodním rejstříku zapsán žádný jednatel, avšak jako statutární orgán jsou uvedeni A. J., J. S., R. Š., D. I., J. J. a J. J., kteří byli účastni dohody o tom, který společník jakou práci ve společnosti bude zastávat. Od 11. 3. 1993 byli již v obchodním rejstříku jednatelé zapsáni a respektovali výkon druhu práce žalobců podle dohody před 1. 1. 1993. Podle přesvědčení dovolatelů došlo faktickým vykonáváním určitého druhu práce s jejich souhlasem a souhlasem statutárních zástupců žalované k platnému uzavření pracovního poměru a tuto skutečnost nikdo nezpochybňoval až do r. 1999.

Navrhli, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 - dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17. zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že dovolání je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. přípustné, přezkoumal věc bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Po skutkové stránce bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelé nenapadají), že mezi každým ze žalobců a žalovanou byla dne 1. 1. 1993 podepsána písemná „pracovní smlouva“, v níž nebyl uveden sjednaný druh práce (funkce). V písemné „pracovní smlouvě“ je uvedeno, že organizace (zaměstnavatel) je „zast. Společník firmy V.“. Dopisy ze dne 23. 12. 1999 (prvnímu žalobci) a ze dne 29. 1. 2000 (druhému žalobci) dala žalovaná výpověď z pracovního poměru.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení věci mimo jiné významné, zda mezi žalobci a žalovanou vznikly pracovní poměry, které lze výpovědí ukončit. Se závěrem odvolacího soudu, že pracovní poměr mezi žalobci a žalovanou nemohl vzniknout proto, že v době od vzniku žalované (7. 8. 1991) do 11. 3. 1993 neměla žalovaná ustanoven žádný statutární orgán, dovolací soud nesouhlasí.

Otázku vzniku pracovních poměrů mezi žalobci a žalovanou je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že k jeho vzniku mělo dojít k 1. 1. 1993 – podle zákoníku práce ve znění do 31. 5. 1994, tj. do dne než nabyl účinnosti zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „zák. práce“).

Pracovní poměr se podle ustanovení § 27 odst. 2 zák. práce zakládá smlouvou mezi organizací (dále zaměstnavatel) a pracovníkem (dále zaměstnanec), ve které je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo) a den nástupu do práce (§ 29 odst. 1 zák. práce).

Podle ustanovení § 9 odst. 1 zák. práce právní úkony v pracovněprávních vztazích činí jménem zaměstnavatele především jeho statutární orgán. Jiní zaměstnanci zaměstnavatele, zejména vedoucí jeho organizačních útvarů, jsou oprávněni jako orgány zaměstnavatele činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy.

Podle ustanovení § 9 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může v mezích své působnosti písemně pověřit další své zaměstnance, aby činili určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jeho jménem. V písemném pověření musí být uveden rozsah oprávnění pověřeného zaměstnance.

Již ve svém rozsudku ze dne 11. 4. 2002, č.j. 21 Cdo 214/2001-101, Nejvyšší soud České republiky

konstatoval (shodně s východisky odvolacího soudu), že nedostatek písemné formy pracovní smlouvy není důvodem její neplatnosti (§ 242 odst. 2 zák. práce). Pro vznik pracovní smlouvy je totiž rozhodující, zda se účastníci shodli na jejím obsahu (§ 244 odst. 1 zák. práce). K tomu může dojít jak písemně, tak ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevit, tedy i konkludentně (srov. § 240 odst. 2 zák. práce). Při tom není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých náležitostech smlouvy došlo zároveň (v jediném okamžiku) nebo, zda k dohodě o jednotlivých částech pracovní smlouvy došlo postupně. Pracovní smlouva je totiž uzavřena (završena) v okamžiku, kdy se její účastníci shodli na celém jejím obsahu.

Pracovní smlouva, na základě které pracovní poměr vzniká, je dvoustranným právním úkonem. K jejímu vzniku je proto - mimo jiné - nezbytné, aby zde byly dva subjekty (účastníci tohoto úkonu); na jedné straně zaměstnanec a na druhé straně zaměstnavatel.

V projednávané věci bylo zjištěno, že žalovaná vznikla (byla zapsána do obchodního rejstříku) dne 7. 8. 1991 a existuje dosud. Žalobci pro žalovanou pracovali (plnili podle jejích pokynů pracovní úkoly a za odvedenou práci pobírali mzdu) nejméně od 1. 1. 1993 do dne dání výpovědi z pracovního poměru. Z uvedeného plyne, že zde byli jak zaměstnanci, tak zaměstnavatel, a nepochybně i vůle, aby zaměstnanci (žalobci) pracovali a zaměstnavatel (žalovaná) jim zadával pracovní úkoly podle potřeb svého provozu; tomuto závěru nasvědčuje i okolnost, že se žalovaná snažila ukončit pracovní poměr výpovědí.

Při úvaze o tom, jak se v pracovních vztazích projevuje jednání zaměstnavatele -právnické osoby, odvolací soud přehlédl, že zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nečiní právní úkony jen statutárním orgánem (srov. slova „… činí …především jeho statutární orgán.“ v ustanovení § 9 odst. 1 větě první zák. práce), ale také např. jinými zaměstnanci zaměstnavatele a osobami pověřenými (srov. § 9 odst. 1 věta druhá a 2 zák. práce). Proto samotná okolnost, zda v době, kdy měl vzniknout pracovní poměr mezi žalobci a žalovanou, měla žalovaná statutární orgán (jednatele) či nikoli, není pro posouzení otázky, zda pracovní poměr vzniknul, rozhodující. Jestliže došlo mezi společníky společnosti s ručením omezeným, která neměla jednatele zapsaného v obchodním rejstříku, ke shodě (dohodě) o tom, s kým a s jakým obsahem se uzavírá pracovní smlouva, nemůže být pochyb o tom, jaká je vůle této právnické osoby.

Protože odvolací soud vycházel z jiného právního názoru, nezkoumal ani to, zda vůbec a jaká byla vůle žalované a žalobců zejména ve vztahu k druhu práce (funkci), kterou měli žalobci vykonávat; na ostatní okolnosti lze usuzovat mimo jiné z písemného vyhotovení „pracovní smlouvy“.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2 věta první o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)
- Plat
- Služební poměr