10. 1. 2003

ID: 20629

Pracovní poměr ve vztahu k výkonu funkce statutárního orgánu

Skutečnost, že fyzická osoba byla ustanovena statutárním orgánem právnické osoby, sama o sobě nebrání tomu, aby tato fyzická osoba navázala s touto právnickou osobou pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, to ovšem pouze za podmínky, že náplní takovéhoto pracovního poměru či pracovněprávního vztahu není výkon činnosti statutárního orgánu.

Skutečnost, že fyzická osoba byla ustanovena statutárním orgánem právnické osoby, sama o sobě nebrání tomu, aby tato fyzická osoba navázala s touto právnickou osobou pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, to ovšem pouze za podmínky, že náplní takovéhoto pracovního poměru či pracovněprávního vztahu není výkon činnosti statutárního orgánu.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1850/2001, ze dne 13.9.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně M., s. a d. u. o. s., zastoupené advokátkou, proti žalovanému P. K., zastoupenému advokátem, o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 6 pod sp. zn. 19 C 206/98, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. května 2001, č. j. 19 Co 149/2001-97, tak, že rozsudek Městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 10. října 2000, č. j. 19 C 206/98-79, se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 6 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 29. 5. 1998 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr „ze strany zaměstnance dle § 54 odst. 1 b)“. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že neobdržel náhradu mzdy za měsíc duben, a to i přes písemnou urgenci ze dne 12. 5.1998 a další písemné upozornění ze dne 26. 5. 1998.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnila zejména tím, že žalovaný pracoval u žalobkyně na základě manažerské smlouvy ze dne 17. 12. 1997 jako předseda jejího představenstva a dne 26. 2. 1998 se této funkce písemným prohlášením vzdal. Dne 7. 4. 1998 bylo žalovanému nabídnuto žalobkyní nové pracovní uplatnění ve funkci referenta, které ale žalovaný dne 10. 4. 1998 odmítl. Dopisem ze dne 18. 5. 1998 byl žalovaný upozorněn, že s ohledem na odmítnutí nabídky nového pracovního místa a na fakt, že nevykonává žádnou práci, mu nepřísluší mzda ani náhrada mzdy. Za měsíc duben 1998 obdržel náhradu mzdy za čerpání dovolené a nemocenské dávky.

Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 25. 3. 1999, č.j. 19 C 206/98 – 30, žalobě vyhověl a

rozhodl, že žalovaný je povinen nahradit žalobkyni na nákladech řízení 1.000,- Kč. Z provedeného dokazování dovodil, že žalovaný, který u žalobkyně pracoval na základě manažerské smlouvy ze dne 17. 12. 1997 jako předseda představenstva, se této funkce vzdal písemným prohlášením dne 26. 2. 1998. Jeho pracovní poměr u žalobkyně však nadále trval a žalovaný po dohodě s novým předsedou představenstva vykonával do 31. 3. 1997 částečně práce spojené s předáváním agendy předsedy představenstva. Nabídku žalobkyně na nové pracovní uplatnění ve funkci referenta ze dne 7. 4. 1998 žalovaný odmítl a dopisem ze dne 29. 5. 1998 zrušil s žalobkyní okamžitě pracovní poměr, neboť „neobdržel náhradu mzdy za měsíc duben“. Podle názoru soudu prvního stupně je uvedené okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, když důvod okamžitého zrušení pracovního poměru není skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným; žalovaný neuvedl rok, v němž v měsíci dubnu neobdržel mzdu, ani to, že žalobkyně je jeho zaměstnavatelem.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze usnesením ze dne 16. 8. 1999, č.j. 16 Co 328/99 – 41, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul soudu prvního stupně, že pracovněprávní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru je pro neurčitost skutkového vymezení jeho důvodu neplatný pouze tehdy, pokud jeho neurčitost nelze odstranit ani výkladem. „Z kontextu“ listiny z 29. 5. 1998 i z odkazů v ní uvedených lze podle názoru odvolacího soudu bez pochybnosti dovodit, že žalovaný učinil úkon směřující k okamžitého skončení pracovního poměru z toho důvodu, že mu žalobkyně nezaplatila náhradu mzdy za duben 1998. Protože důvody na kterých soud prvního stupně založil své rozhodnutí ve věci, neobstojí a z jiných hledisek se soud prvního stupně věcí nezabýval, posoudil jeho rozsudek pro nedostatek (relevantních) důvodů, jako nepřezkoumatelný.

Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 10. 10. 2000, č. j. 19 C 206/98-79, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna nahradit žalovanému na nákladech řízení 16.050,- Kč k rukám advokáta. Po doplnění dokazování soud prvního stupně dospěl k závěru, že i poté, co se žalovaný písemně vzdal funkce předsedy představenstva, jeho pracovní poměr neskončil a žalobkyně jako zaměstnavatel měla neprodleně, po vzdání se žalovaného funkce předsedy představenstva, splnit svoji nabídkovou povinnost. Protože však „pracovní nabídku“ učinila žalobkyně až dopisem ze dne 7. 4. 1998, zavinila, že žalovaný v tomto období nemohl vykonával pro žalobkyni práci. Na straně žalobkyně tak vznikla překážka v práci a žalovaný měl podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce zejména za toto období nárok na náhradu mzdy. Nebyla-li mu mzda za toto období vyplacena, důvodně se domáhal okamžitého zrušení pracovního poměru.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 11. 5. 2001, č. j. 19 Co 149/2001-97, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na nákladech odvolacího řízení 5.150,- Kč k rukám JUDr. J K. Stejně jako soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalovanému vznikl nárok na „výplatu mzdy“ za duben 1998, neboť „v tomto měsíci žalovaný, vyjma dnů pracovní neschopnosti a dovolené, do zaměstnání řádně docházel a neporušil žádnou ze svých pracovních povinností“. Vznikl mu tak nárok na „náhradu mzdy“, když vzdáním se funkce jeho pracovní poměr neskončil. Bylo povinností žalobkyně nabídnout žalovanému další pracovní zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popř. na jinou, pro něho vhodnou práci, což žalobkyně učinila teprve dopisem ze dne 7. 4. 1998. Tím, že tuto nabídku žalovaný odmítl, využil pouze možnosti dané mu zákonem.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobkyně v prvé řadě namítá, že ve vztahu mezi ní a žalovaným se nejednalo o pracovní poměr, který by byl regulován ustanoveními zákoníku práce.

Žalobkyně je právnickou osobou evidovanou podle § 9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, a žalovaný u ní vykonával funkci předsedy představenstva, do které byl zvolen v souladu se Statutem žalobkyně valnou hromadou. Statut však nestanoví, že výkon této funkce je konán v pracovněprávním vztahu. Nelze proto v projednávané věci aplikovat ustanovení § 65 a 54 zák. práce ve vazbě na § 130 zák. práce. Na tom podle dovolatelky nic nemění ani skutečnost, že žalobkyně i žalovaný činili právní úkony odpovídající příslušným ustanovením zákoníku práce. I kdyby však šlo o pracovní poměr založený volbou podle § 27 zák. práce, nejednalo by se v projednávaném případě o překážku v práci na straně zaměstnavatele, neboť po vzdání se funkce založené volbou sice pracovní poměr nekončí, ale je zde takový stav, že chybí jeden z jeho základních prvků – druh práce. Zaměstnanec tedy není povinen podle pokynu zaměstnavatele osobně konat práci, a to až do té doby, než se dohodnou na dalším jeho pracovním zařazení, případně do skončení pracovního poměru. Ale i za situace, že by žalovanému měla být nabídnuta jiná práce, a žalobkyně svou povinnost nesplnila, mohlo by se jednat toliko o porušení právních povinností ze strany žalobkyně a tedy o nárok na náhradu škody, jejíž nevyplacení však nemůže být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a, protože důvody zrušení platí i na rozhodnutí soudu prvního stupně, aby zrušil i rozhodnutí soudu prvního stupně a věc vrátil soudu prvního stupně 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) a 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. b) 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.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr dopisem z 29. 5. 1998 – podle ustanovení zákoníku práce a předpisů je provádějících ve znění účinném do 30. 9. 1999 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

Podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce neplatný je právní úkon, který se svým obsahem nebo účelem příčí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak příčí zájmu společnosti.

Sdružení vzniklá podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákonů č. 300/1990 Sb., č. 513/1991 Sb. a č. 68/1993 Sb. (dále též jen „zákon“), jsou právnickými osobami (srov. § 2 odst. 3 větu první zákona a § 18 odst. 2 písm. d) obč. zák.).

Právní úkony, včetně úkonů v pracovněprávních vztazích, činí jménem právnické osoby především její statutární orgán (srov. § 20 obč. zák. a § 9 odst. 1 zák. práce; rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník, 1995 pod pořadovým číslem 13). Kdo je statutárním orgánem sdružení vzniklého na základě zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, určují stanovy (statut) sdružení [srov. ustanovení § 6 odst. 2 písm. d) zákona].

Činnost statutárního orgánu nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru. Funkce statutárního orgánu sdružení totiž není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zák. práce a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy; řídí se stanovami (statutem) případně smlouvou mezi sdružením a statutárním orgánem.

Skutečnost, že fyzická osoba byla ustanovena (zvolena) statutárním orgánem sdružení (předsedou představenstva), sama o sobě však nebrání tomu, aby navázala s tímto sdružením pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, ovšem za podmínky, že jeho náplní není výkon činností statutárního orgánu. I když je fyzická osoba, jako statutární orgán sdružení, oprávněná za ně jednat, jde – jak výše uvedeno – o rozdílné subjekty práva, mezi nimiž může být uzavřená smlouva směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu; pracovní smlouva může např. stanovit další práva a povinnosti toho, kdo byl ustaven statutárním orgánem sdružení (předsedou představenstva), přičemž takový právní úkon není neplatným podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť se svým obsahem ani účelem nepříčí zákonu, neobchází jej a ani se jinak nepříčí zájmu společnosti. Podstatné je, že obsah takového pracovněprávního vztahu nemůže být shodný s obsahem činnosti předsedy představenstva, ale může se týkat jen činností od práce předsedy představenstva odlišných.

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá), že žalobkyně vznikla jako sdružení ve smyslu § 9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, a stala se tak právnickou osobou. Rozhodnutím mimořádné valné hromady žalobkyně ze dne 28. 2. 1996 byl žalovaný zvolen do funkce předsedy představenstva (statutárního orgánu). Dne 30. 6. 1996 a poté dne 17. 12. 1997 uzavřela žalobkyně s žalovaným „manažerskou“ (mandátní) smlouvu „o individuálních pracovních a mzdových podmínkách“. Prohlášením ze dne 26. 2. 1998 se žalovaný vzdal funkce předsedy a člena představenstva žalobkyně a dopisem ze dne 29. 5. 1998 sdělil žalobkyni, že s ní „v souladu s § 54 odst. 1 b) zákoníku práce“ okamžitě zrušuje pracovní poměr, neboť neobdržel náhradu mzdy za měsíc duben.

Pro posouzení platnosti uvedeného úkonu je významné posouzení otázky, zda vůbec mezi žalobkyní a žalovaným pracovní poměr, který by bylo možno ukončit okamžitým zrušením, vznikl.

Jak již bylo výše naznačeno, samotná okolnost, že žalovaný byl předsedou představenstva žalobkyně, nebrání tomu, aby mezi ním a žalobkyní vznikl také pracovní poměr (byla uzavřena pracovní smlouva). Vzhledem k tomu, že činnost statutárního orgánu ale nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, musela by taková pracovní smlouva upravovat jinou činnost, než je činnost statutárního orgánu (předsedy představenstva). Přitom pro posouzení věci není podstatné, jak účastníci takového vztahu smlouvu, která je mezi nimi uzavřena, nazvou (manažerská, mandátní, pracovní apod.). Podstatné je, jaký je obsah této smlouvy. Jedině v případě, byla-li by mezi účastníky taková smlouva uzavřena (tedy smlouva s jiným obsahem, než je zajišťování činností ve funkci

předsedy představenstva), platilo by, že vzdáním se funkce (předsedy představenstva) pracovní poměr žalovaného k žalobkyni neskončil.

Z tohoto pohledu se ale odvolací soud (ani soud prvního stupně) věcí nezabýval. Oba soudy vycházely totiž z toho, že žalovaný vykonával funkci předsedy představenstva v pracovním poměru. Proto se nezabývaly ani zjištěním, jaký byl eventuelní obsah případného pracovněprávního vztahu mezi žalobkyní a žalovaným. Teprve po objasnění, zda mezi účastníky takovýto pracovněprávní vztah vznikl, bude třeba zkoumat, zda vůbec a k jakým jeho změnám v souvislosti se vzdáním se funkce předsedy představenstva došlo.

Nebylo-li mezi žalobkyní a žalovaným jiného vztahu, než vztahu vzniklého z plnění funkce předsedy představenstva, tak vzdáním se této funkce žádný pracovní vztah nevznikl ani nepokračoval. Sama okolnost, že event. nebyla mezi účastníky uzavřena pracovní smlouva, však ještě neznamená, že by žalobkyni nemohla vzniknout vůči žalovanému povinnost peněžitého plnění. Není-li totiž platně sjednána pracovní smlouva, ale fyzická osoba již začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, vznikne tzv. faktický pracovní poměr, tedy právní vztah, kde oběma účastníkům vzniknou povinnosti posuzované podle zákoníku práce. Protože ale nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však vždy musí být vydán neoprávněný majetkový prospěch (bezdůvodné obohacení), který vznikl tím, že zaměstnavatel přijal od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu (srov. § 243 odst. 1, 2 zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že odvolací soud rozhodoval o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 29. 5. 1998, aniž před tím napevno postavil, zda vůbec mezi žalobkyní a žalovaným pracovní poměr k tomuto dni existoval.

Rozsudek odvolacího soudu proto není správný a Nejvyšší soud ČR jej z tohoto důvodu zrušil (§ 243b odst. 1 část věty za středníkem a § 243b odst. 2 věta první o.s.ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu platí i pro rozsudek soudu prvního stupně, Nejvyšší soud ČR zrušil i tato rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2 věta druhá o.s.ř).

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

Další články:

- Náhrada škody zaměstnancem
- Plat
- 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)