

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 872/96, ECLI:CZ:NS:1996:3.CDON.872.1996.1

**Číslo:** 13/1997

**Právní věta:** O výkon jiné výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce jde u zaměstnance (společníka společnosti s ručením omezeným) tehdy, jestliže se vedle svého zaměstnání podílí (kromě výkonu práv a povinností společníka vyplývajících jen z jeho kapitálové účasti ve společnosti) též na činnosti společnosti vymezené předmětem podnikání (činnosti) zapsaným v obchodním rejstříku.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 30.10.1996

**Spisová značka:** 3 Cdon 872/96

**Číslo rozhodnutí:** 13

**Číslo sešitu:** 4

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Pracovní poměr

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 75

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

Č. 13

Pracovní poměr

O výkon jiné výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce jde u zaměstnance (společníka společnosti s ručením omezeným) tehdy, jestliže se vedle svého zaměstnání podílí (kromě výkonu práv a povinností společníka vyplývajících jen z jeho kapitálové účasti ve společnosti) též na činnosti společnosti vymezené předmětem podnikání (činnosti) zapsaným v obchodním rejstříku.

(Rozsudek Nejvyššího soudu z 30. 10. 1996, [3 Cdon 872/96](#))

Dopisem ze dne 28. 1. 1993 žalovaný podnik sdělil žalobci, že mu dává podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce výpověď z pracovního poměru. Naplnění výpovědního důvodu spatřoval v tom, že žalobce "porušil ustanovení § 75 odst. 3 zák. práce tím, že vykonával a zřejmě dosud vykonává vedle svého zaměstnání ve státním podniku vedlejší výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti žalovaného podniku," a že tuto činnost "vykonával i po vydání zákona č. 231/1992 Sb., což vzhledem k jeho pracovnímu zařazení je nutno kvalifikovat jako závažné porušení pracovní kázně."

Dopisem ze dne 4. 2. 1993 žalovaný podnik sdělil žalobci, že ho podle ustanovení § 37 odst. 2 písm.

a) zák. práce - vzhledem k tomu, že mu byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce - po předchozím projednání přeřazuje "s účinností od 1. 2. 1993 až do skončení výpovědní doby" na "jinou práci, a to ve funkci samostatný odborný ekonom nákupu".

Dopisem ze dne 5. 2. 1993 žalovaný podnik sdělil žalobci, že s ním pro porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce okamžitě zrušuje pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že žalobce "blíže neurčeného dne bez právního důvodu převzal do úschovy majetek státního podniku, a to skopové a telecí kůže, které držel na neznámém místě až do dne 1. 2. 1993, přičemž. po předání kůží do skladu státního podniku byl zjištěn rozdíl v počtu kůží v neprospěch státního podniku."

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené právní úkony jsou neplatné, aby mu žalovaný za dobu od 5. 2. do 30. 4. 1993 zaplatil na náhradě mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru částku 41 276 Kč a aby mu z důvodu "zkrácení na právu zaměstnaneckého příkupu masných výrobků" zaplatil dalších 1 041 Kč s příslušenstvím. Žalobu odůvodnil zejména tím, že uvedené právní úkony učinil jménem státního podniku jeho ředitel J. K., ačkoliv v té době nebyl statutárním "zástupcem" organizace zapsaným v obchodním rejstříku. Neplatnost výpovědi žalobce namítá dále proto, že povinnosti vyplývající z ustanovení § 75 odst. 3 zák. práce neporušil (obchodní společnost, jejímž je "členem", pozastavila "k datu 31. 8. 1992 svoji činnost a dodnes nepodniká"); navíc z formulace výpovědi je zřejmé, že žalovaný podnik žádná šetření neprováděl a do výpovědi uvedl pouze svoji domněnku. Okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, neboť žalobce uskladnil kůže ve svém rodinném domku s vědomím a souhlasem předchozího ředitele podniku a na výzvu nového ředitele je dne 1. 2. 1993 podniku předal.

Okresní soud ve Vsetíně rozsudkem žalobě o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a neplatnosti převedení žalobce na jinou práci vyhověl, žalovanému uložil, aby žalobci zaplatil 31 023,70 Kč s 3% úrokem od 15. 5. 1993 do zaplacení a aby mu zaplatil na náhradě nákladů řízení 4994 Kč, vše do 3 dnů od právní moci rozsudku, žalobu o zaplacení dalších 12 293,30 Kč a "nákladů řízení v další částce 2482 Kč" zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit Okresnímu soudu ve Vsetíně doplatek soudního poplatku ve výši 84 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku. Dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru je neplatným právním úkonem, neboť ustanovení § 75 odst. 3 zák. práce v době podání výpovědi "nebylo účinné", takže případná výdělečná činnost žalobce tímto ustanovením zakázaná tím pozbyla "charakter protiprávnosti"; výpověď navíc nevyhovuje požadavku ustanovení § 44 odst. 2, části první věty za středníkem, zák. práce, neboť v ní není důvod výpovědi "skutkově vymezen vůbec konkrétním údajem o tom, jaká vedlejší činnost má být podstatou závažného porušení pracovní kázně". Protože výpověď z pracovního poměru je neplatná, nemůže být platné ani podle ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce provedené převedení žalobce na jinou práci. Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru dovodil soud prvního stupně na základě zjištění, že žalobce uskladnil u sebe "vyčiněné zvířecí kůže" v době od října 1991 do 1. 2. 1993 se souhlasem tehdejšího ředitele podniku a že, bylo "v kompetenci žalobce samotného", aby rozhodl, jakým způsobem budou kůže uskladněny, když v podniku samotném vhodné skladovací prostory nebyly k dispozici; v uvedeném jednání žalobce tedy nelze spatřovat porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Protože žalobce dopisem ze dne 9. 2. 1993 organizaci oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, náleží žalobci ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku; tato náhrada za dobu od 9. 2. do 30. 4. 1993 činí (po odečtení 15% daně) 31 023,70 Kč. Na "finanční náhradu zaměstnaneckých výhod" žalobce podle názoru soudu prvního stupně nemá nárok.

K odvolání účastníků Krajský soud v Ostravě svým rozsudkem změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a o určení neplatnosti převedení žalobce na jinou práci zamítl, ve výroku o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a stejně i ve výroku o zamítnutí žaloby o zaplacení částky 2041 Kč tento rozsudek potvrdil a ve

výroku, kterým bylo žalovanému uloženo zaplatit žalobci 31 023,70 Kč s 3% úrokem od 15. 5. 1993 do zaplacení. Ve výroku, kterým byla žaloba o zaplacení dalších 878,95 Kč zamítnuta, jakož i ve výrocích o náhradě nákladů řízení a o soudním poplatku, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Shodně jako soud prvního stupně dovedl, že k okamžitému zrušení pracovního poměru nebyly splněny "podmínky" podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce a že žalobce nemá nárok na zaplacení částky 2041 Kč, představující "hodnotu zaměstnaneckého nákupu (příkupu)". Ve věci neplatnosti výpovědi odvolací soud dovedl, že J. K. byl oprávněn dát žalobci jménem organizace výpověď z pracovního poměru, neboť do funkce ředitele byl jmenován rozhodnutím ministra zemědělství s účinností od 22. 12. 1992 a k "dovršení" účinnosti tohoto rozhodnutí nebylo zapotřebí žádné další právní skutečnosti (zápis ředitele jako statutárního orgánu do obchodního rejstříku má pouze deklaratorní povahu). Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že výpovědní důvod byl v dopise ze dne 28. 1. 1993 po skutkové stránce vymezen tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, pro které organizace se žalobcem rozvázala pracovní poměr; mezi účastníky totiž "nebylo sporu" o tom, že vedlejší výdělečnou činností se v dopise rozumělo "postavení žalobce jako společníka ve společnosti M., spol. s r. o.". Při rozhodování o tom, zda žalobce svou účastí ve společnosti M., spol. s r. o. porušil pracovní kázeň, vycházel ze zjištění, že tato obchodní společnost měla v podstatě shodný předmět činnosti s předmětem činnosti organizace, v níž žalobce vykonával funkci nákupního náměstka. Žalobce tedy "porušoval kogentní ustanovení § 75 odst. 3 zák. práce ve znění před novelou provedenou zákonem č. 37/1993 Sb."; okolnost, že společnost M. "v závěru roku 1992 vykazovala již menší aktivitu", je podle odvolacího soudu nerozhodná, neboť "založením společnosti byly vytvořeny podmínky pro soustavnou činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku (§ 2 odst. 1 obch. zák.), ať již tato činnost měla za následek skutečně dosažení zisku, anebo hospodaření bez zisku či ztrátu". Výkon výdělečné činnosti vedoucími pracovníky vedle svého zaměstnání, podle názoru odvolacího soudu, "neztratil protiprávnost ani po novele provedené zákonem č. 37/1993 Sb.", protože i podle ustanovení § 75 odst. 1 zák. práce mohli tuto výdělečnou činnost vykonávat pouze s předchozím písemným souhlasem organizace. Odvolací soud dovedl, že "vzhledem ke konkurenci zájmů žalobce, vyplývající z jeho postavení společníka ve společnosti M., spol. s r. o., na straně jedné a z jeho postavení nákupního náměstka u právního předchůdce žalovaného je na místě závěr, že porušení ustanovení § 75 odst. 3 (ve znění před novelou provedenou zákonem č. 37/1993 Sb.) a ustanovení § 75 odst. 1 zák. práce (ve znění po této novele) představuje s přihlédnutím k okolnostem případu a k délce trvání tohoto porušování závažné porušení pracovní kázně." Protože výpověď z pracovního poměru je platným právním úkonem, umožnilo ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce organizaci, aby žalobce převedla na jinou práci. Rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, jímž bylo rozhodnuto o náhradě mzdy z důvodu rozvázání pracovního poměru neplatným okamžitým zrušením pracovního poměru, odvolací soud zrušil s odůvodněním, že výši tohoto nároku nelze "odvozovat" z výdělků, kterých žalobce dosahoval ve funkci nákupního náměstka ředitele, neboť z této funkce byl rozhodnutím ředitele ze dne 28. 1. 1993 platně odvolán; náhrada mzdy může v takovém případě "vycházet z výdělků, kterých by žalobce dosahoval po odvolání z funkce, a přísluší až do uplynutí výpovědní doby."

Proti tomuto rozsudku odvolací soudu "v části, kterou se zamítá návrh na určení neplatnosti výpovědi", podal žalobce včas dovolání. Namítá, že rozsudek odvolacího soudu je postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 písm. b) o. s. ř., neboť v záhlaví rozsudku byl žalobce označen nesprávně, a že žalobci byla v odvolacím řízení odňata možnost jednat před soudem, neboť žalobce, ačkoliv byl při jednání přítomen, nebyl vyzván, aby se mohl k věci vyjádřit; nic na tom nemění ani skutečnost, že tato možnost byla soudem dána jeho "právnímu zástupci". Dovolatel dále odvolacímu soudu vytýká, že jeho rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Odvolací soud nesprávně dovedl, že J. K. jako jmenovaný ředitel státního podniku byl oprávněn dát jménem organizace žalobci výpověď, ačkoliv v té době ještě nebyl jako statutární orgán zapsán do obchodního rejstříku. Podle ustanovení § 28 obch. zák. se do obchodního rejstříku mimo jiné zapisuje jméno a

bydliště osoby nebo osob, které jsou statutárním orgánem, s uvedením rozsahu, jakým jednájí jménem právnické osoby; z "negativního principu publicity" zápisů v obchodním rejstříku vyplývá, že pro postavení třetích osob je rozhodující stav, vyplývající z obchodního rejstříku. Odvolací soud rovněž chybně posoudil platnost výpovědi z hlediska "formulace" výpovědního důvodu. Výpovědní důvod musí být určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění důvodu výpovědi; to se v posuzovaném případě nestalo, neboť v dopise ze dne 28. 1. 1993 není uveden žádný konkrétní údaj, na základě kterého by bylo možné jednání žalobce kvalifikovat jako porušení pracovní kázně. Odvolací soud dále nevzal v úvahu, že ustanovení § 75 odst. 3 zák. práce, kterým byla výpověď z pracovního poměru odůvodněna, tak, jak znělo v době podání výpovědi, rozvázání pracovního poměru neopravňovalo. Podle názoru dovolatele nebylo v průběhu řízení prokázáno, že by žalobce provozoval "výdělečnou činnost vůbec a na úkor žalovaného zvláště". Samotné "členství" v obchodní společnosti M. "nezavdávalo" zákonný důvod k výpovědi, neboť tato společnost nevyvíjela žádnou konkurenční činnosti vůči organizaci, v níž byl žalobce zaměstnán. Dovolatel v této souvislosti poukázal na to, že se společníkem obchodní společnosti M. stal v roce 1991 se souhlasem "zaměstnavatele, byť i za jiného stavu právní úpravy"; pokud "tento souhlas přetrvával až do roku 1993", mohl žalovaný tento souhlas odvolat a postupovat podle ustanovení § 75 odst. 2 zák. práce. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu v napadeném výroku zrušil a aby věc v tomto rozsahu vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedl, že žalobci nebyla odňata možnost jednat před odvolacím soudem a že i jeho další námitky proti rozsudku odvolacího soudu nejsou opodstatněné. V průběhu celého řízení nebylo mezi účastníky žádných pochybností o tom, jakou činnost mu organizace ve výpovědi z pracovního poměru vytýkala. Ředitel J. K. byl oprávněn jménem organizace se žalobcem rozvázat pracovní poměr. Obchodní společnost, jejímž "členem žalobce byl a je", obchodovala ve stejném oboru jako žalovaný podnik. Žalovaný nemá žádný důvod k tomu, aby změnil své stanovisko k rozvázání pracovního poměru se žalobcem.

Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu (s výjimkou výroku, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a o zamítnutí žaloby o zaplacení 2041 Kč potvrzen, a výroku, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně změněn tak, že se zamítá žaloba o určení neplatnosti převedení žalobce z funkce nákupního náměstka ředitele žalovaného podniku na funkci samostatného odborného ekonomu) zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

#### Z odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době vzhledem k tomu, že výpověď z pracovního poměru byla žalobci dána v lednu 1993, podle ustanovení zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb. a č. 37/1993 Sb.), tedy podle ustanovení zákoníku práce ve znění účinném do 31. 5. 1994.

Námitka dovolatele, že rozsudek odvolacího soudu je postižen vadami uvedenými v ustanoveních § 237 písm. b) a f) o. s. ř., není důvodná.

Podle ustanovení § 237 písm. b) o. s. ř. je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, jestliže ten, kdo v řízení vystupoval jako účastník, neměl způsobilost být účastníkem řízení. V projednávané věci je nepochybné, že žalobce byl způsobilý mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti (§ 11 odst. 1 zák. práce) a že tedy měl i způsobilost být účastníkem řízení (§ 19 o. s. ř.). Uvedl-li odvolací soud v záhlaví svého rozsudku nesprávně označení žalobce, není takovýto

nedostatek důvodem ke zrušení rozsudku cestou mimořádného opravného prostředku, ale k jeho opravě (srov. §211, § 164 o. s. ř.).

Podle ustanovení § 237 písm. f) o. s. ř. je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, jestliže účastníku řízení byla postupem soudu odňata možnost jednat před soudem. Odnětím možnosti jednat před soudem se rozumí postup soudu, jímž znemožnil účastníku řízení realizaci procesních práv, která mu občanský soudní řád dává (např. právo zúčastnit se jednání ve věci, činit přednes, navrhopat provádění důkazů apod.). Nejde-li o případy, kdy účastník nebyl přibrán do řízení (§ 94 o. s. ř.) nebo kdy účastníku byl ustanoven opatrovník, ačkoliv k tomuto opatření nebyly splněny zákonem stanovené předpoklady, je dovolací důvod podle ustanovení § 237 písm. f) o. s. ř. dán zejména tehdy, jestliže soud rozhodl bez nařízení jednání, přestože mělo být ve věci jednáno, nebo jestliže soud věc projednal v rozporu s ustanovením § 101 odst. 2 o. s. ř. v nepřítomnosti účastníka.

V posuzovaném případě o takovouto situaci nešlo. Z obsahu spisu vyplývá, že odvolací soud věc projednal za přítomnosti žalobce a jeho advokáta, že zmocněnci žalobce bylo umožněno činit přednesy a navrhopat důkazy a že se mohl vyjádřit k dokazování i k právní stránce věci. K odnětí možnosti žalobce jednat před soudem nedošlo tím, že soudem "nebyl vyzván, aby se mohl k věci vyjádřit", neboť všechna procesní práva žalobce mohl uplatnit (srov. § 28 odst. 2 o. s. ř.) - a jak vyplývá z obsahu spisu také uplatnil - jeho zmocněnec advokát JUDr. M. V.

S názorem dovolatele, podle kterého je výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem proto, že ředitel podniku J. K., jenž jménem organizace tento právní úkon učinil, nebyl v době podání výpovědi ještě zapsán jako statutární orgán podniku do obchodního rejstříku, dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustanovení § 9 odst. 1 zák. práce právní úkony v pracovněprávních vztazích činí jménem organizace především její statutární orgán. Jiní pracovníci organizace, zejména vedoucí jejich organizačních útvarů, jsou oprávněni jako orgány organizace činit jménem organizace právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy. Statutárním orgánem státního podniku je jeho ředitel (srov. § 19 odst. 3 zákona č. 111/1990 Sb., o státním podniku, ve znění zákona č. 92/1991 Sb.), kterého do funkce jmenuje a z funkce odvolává zakladatel státního podniku (srov. § 19 odst. 1 a 2 tohoto zákona). Statutární orgán organizace je oprávněn jednat jménem organizace v pracovněprávních vztazích i bez toho, že by byl zapsán do obchodního rejstříku; právní úprava jak je zřejmé z ustanovení § 9 odst. 1 zák. práce - takovýto předpoklad (na rozdíl např. od jednání podnikatele v obchodních vztazích - srov. § 13 odst. 2 obch. zák. ve znění účinném do 30. 6. 1996) neuvádí. Na tomto závěru nic nemění ani to, že ustanovení obchodního zákoníku o zapisování statutárních orgánů do obchodního rejstříku mají kogentní povahu; kogentnost právní úpravy v těchto otázkách totiž nijak nesouvisí s oprávněním statutárního orgánu organizace jednat v pracovněprávních vztazích jménem organizace, které vzniká již ustanovením tohoto orgánu do funkce.

V posuzovaném případě byl J. K. - jak bylo soudy zjištěno - jmenován ředitelem žalovaného podniku rozhodnutím ministra zemědělství ČR ze dne 21. 12. 1992 s účinností od 22. 12. 1992. Odvolací soud tedy dospěl ke správnému závěru, že jako statutární orgán organizace byl oprávněn jménem organizace dát žalobci v lednu 1993 výpověď z pracovního poměru.

Důvodná není ani námitka dovolatele, že výpověď z pracovního poměru nevyhovuje požadavkům uvedeným v ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce.

Podle ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce organizace může dát pracovníku výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v § 46 odst. 1 zák. práce; výpovědní důvod musí ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nelze

dodatečně měnit.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že důvod výpovědi musí být v písemné výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou organizaci k tomu, že rozvazuje s pracovníkem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěla tímto právním úkonem projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž organizace spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje s pracovníkem pracovní poměr.

Při úvaze, jakým způsobem má být výpovědní důvod konkretizován tak, aby byly splněny požadavky vyplývající z ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce, je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce vymezuje jen skutkové podstaty pro podání výpovědi organizací. K tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda výpověď z pracovního poměru je platným právním úkonem, je třeba zjistit, zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k tomuto rozvázání pracovního poměru. Důvody výpovědi jsou taxativně stanoveny v § 46 odst. 1 zák. práce; podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce organizace může dát pracovníku výpověď, jsou-li u pracovníka dány důvody, pro které by s ním organizace mohla okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát pracovníku výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi. Důvod výpovědi z pracovního poměru musí být v tomto případě uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 byl uplatněn (uvádí-li jednotlivé ustanovení obsažené v § 46 odst. 1 zák. práce v těsné spojitosti několik výpovědních důvodů jako je tomu např. v § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, pak musí být zřejmé také to, který z důvodů uvedených v tomto ustanovení byl uplatněn), ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání pracovníka je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl s pracovníkem rozvázán pracovní poměr, a že výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle provedeným ve smyslu ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce zjistit, proč byla pracovníku dána výpověď.

V posuzovaném případě organizace v dopise ze dne 28. 1. 1993 žalobci vytýkala závažné porušení pracovní kázně, kterého se žalobce měl dopustit tím, že vykonával a zřejmě dosud vykonává vedle svého zaměstnání ve státním podniku vedlejší výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti státního podniku, a že tuto činnost "vykonával i po vydání zákona č. 231/1992 Sb.". Jestliže bylo mezi účastníky v době podání výpovědi nepochybné (jak bylo v dosavadním řízení zjištěno), že "touto výdělečnou činností se rozumí postavení žalobce jako společníka ve společnosti M., spol. s r. o.", byl výpovědní důvod po skutkové stránce vymezen tak, že bylo možné pomocí výkladu projevu vůle dovodit, jaké byly důvody, které vedly organizaci k rozvázání pracovního poměru se žalobcem, jaký zákonný důvod výpovědi byl uplatněn, a že bylo současně zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit. Odvolací soud tedy dospěl ke správnému závěru, že výpověď z pracovního poměru splňuje "náležitosti" ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce.

S odvolacím soudem však nelze souhlasit v tom, že žalobce "porušil" ustanovení § 75 zák. práce už tím, že se stal společníkem společnosti M., spol. s r. o., když tato společnost měla "v podstatě shodný předmět činnosti s předmětem činnosti státního podniku, v němž žalobce vykonával funkci nákupního náměstka."

Společnost s ručením omezeným je společnost, jejíž základní jmění je tvořeno předem stanovenými vklady společníků ( § 105 odst. 1 obch. zák.). Jde o společnost kapitálovou; společníci ručí za její závazky jen do výše nesplaceného vkladu podle zápisu v obchodním rejstříku.

Společnost s ručením omezeným je obchodní společností, která se zakládá zpravidla za účelem podnikání (srov. § 56 odst. 1 obch. zák. a § 18 odst. 2 písm. a/ o. z.); má samostatnou způsobilost mít práva a povinnosti. Společnost s ručením omezeným je jako osoba zapsaná v obchodním rejstříku podnikatelem podle zákona č. 513/1991 Sb. (obchodního zákoníku); to platí i tehdy, byla-li založena za jiným účelem, než je podnikání (srov. § 2 odst. 2 písm. a/ obch. zák.). Svoji činnost (zpravidla podnikání) tato společnost provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost; činnost směřující k dosažení zisku tedy vyvíjí společnost a nikoliv její společníci.

Práva a povinnosti společníků společnosti s ručením omezeným jsou stanoveny zákonem (zejména ustanoveními § 113 až § 123 obch. zák.), společenskou smlouvou, popřípadě též stanovami společnosti. Práva týkající se řízení společnosti a kontroly její činnosti vykonávají společníci pouze prostřednictvím orgánu společnosti (valné hromady) nebo rozhodováním mimo valnou hromadu ( § 130 obch. zák.), a to v rozsahu a způsobem uvedeným ve společenské smlouvě, popřípadě ve stanovách.

Z uvedeného plyne, že jde o samostatný subjekt práva, který nelze ztotožňovat (zaměňovat) s jejími společníky (s fyzickými nebo právnickými osobami, které ji založily nebo které do ní později vstoupily např. na základě smlouvy o převodu obchodního podílu, z titulu dědictví apod.). Nelze proto ani dovozovat, že by se společníci společnosti s ručením omezeným mohli stát z důvodu své účasti ve společnosti podnikateli ve smyslu obchodního zákoníku; podnikatelem ve smyslu obchodního zákoníku je pouze společenskou smlouvou založená společnost s ručením omezeným.

Výdělečnou činností se - obecně vzato - rozumí každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Výdělečnou činností je mimo jiné též podnikání (soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku). Protože společník společnosti s ručením omezeným není z důvodu účasti v této společnosti - jak uvedeno výše - podnikatelem, zabýval se dovolací soud dále otázkou, zda výkon práv a povinností společníka ve společnosti s ručením omezeným nepředstavuje sám o sobě výdělečnou činnost.

Je nepochybné, že patrně každý, kdo vkládá do společnosti s ručením omezeným své prostředky nebo jiné majetkové hodnoty, tak činí (uvažováno z hlediska jeho pohnutky) se záměrem získat majetkový prospěch. V tomto smyslu je účast v obchodní společnosti "výdělečnou činností". Na druhé straně je však třeba vzít v úvahu, že společnost s ručením omezeným je společností kapitálovou, v níž majetkový prospěch společníka je za trvání společnosti vyjádřen podílem na zisku společnosti (srov. § 123 obch. zák.). Nárok na podíl ze zisku není podmíněn osobní činností společníka pro společnost. Ustanovení § 123 obch. zák. spojuje vznik tohoto nároku se splacením vkladu (se skutečným vložením prostředků nebo jiných majetkových hodnot do společnosti); podíl ze zisku se tak projevuje jako výnos vkladu společníka do společnosti, jehož výše je závislá na výši zisku společnosti. V neposlední řadě je nutné přihlídnout k tomu, že společník svá práva týkající se řízení společnosti a kontroly její činnosti může vykonávat jen prostřednictvím valné hromady nebo rozhodováním mimo valnou hromadu ( § 130 obch. zák.). I kdyby měla společnost shodný předmět činnosti (podnikání) jako zaměstnavatel některého z jejích společníků, nelze považovat činnost takového společníka při jednání valné hromady společnosti nebo při hlasování o přijetí rozhodnutí mimo valnou hromadu za výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti (podnikání) jeho zaměstnavatele; "předmětem činnosti" společníka tu totiž je realizace jeho práv společníka společnosti s ručením omezeným, stanovených zákonem, společenskou smlouvou nebo stanovami společnosti. Výkon práv a povinností společníka ve společnosti s ručením omezeným vyplývajících z pouhé kapitálové účasti ve

společnosti proto není sám o sobě (bez dalšího) výdělečnou činností ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce, i když jde o společnost, která má shodný předmět činnosti (podnikání) jako případný zaměstnavatel společníka.

Z uvedených důvodů dovolací soud dospěl k závěru, že pracovníka, který je společníkem společnosti s ručením omezeným, nelze jen z důvodu jeho účasti ve společnosti považovat za podnikatele (osobu vykonávající výdělečnou činnost formou podnikání). Jeho činnost ve společnosti, spočívající toliko v realizaci práv a povinností společníka společnosti s ručením omezeným, stanovených zákonem, společenskou smlouvou nebo stanovami společnosti a vyplývajících jen z kapitálové účasti ve společnosti, není takovou výdělečnou činností, jakou má na zřeteli ustanovení § 75 zák. práce, i když jde o společnost, jejíž předmět činnosti (podnikání) je shodný s předmětem činnosti (podnikání) zaměstnavatele společníka (tj. jde o společnost konkurující jeho zaměstnavateli). Závěr odvolacího soudu, podle kterého žalobce závažně porušil pracovní kázeň už tím, že vedle svého zaměstnání u organizace, u níž pracoval jako nákupní náměstek ředitele, byl společníkem společnosti M., spol. s r. o., tedy není správný.

O výkon výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce může jít tehdy, jestliže se pracovník ve společnosti s ručením omezeným podílí (kromě výkonu práv a povinností společníka vyplývajících jen z jeho kapitálové účasti ve společnosti) také na činnosti společnosti vymezené předmětem činnosti (podnikání) zapsaným v obchodním rejstříku. Tak je tomu např. tehdy, vykonává-li pracovník funkci jednatele společnosti s ručením omezeným konkurující jeho zaměstnavateli (výkon funkce jednatele je pojmově výdělečnou činností), jestliže se jako společník podílí (ať na základě společenské smlouvy nebo stanov společnosti či jinak) na zařizování záležitostí společnosti (srov. § 66 odst. 2 obch. zák.) v oblasti, v níž společnost konkuruje jeho zaměstnavateli, jestliže v pracovním poměru nebo v jiném pracovněprávním vztahu vykonává pro společnost takovou činnost, kterou má v předmětu činnosti (podnikání) jeho zaměstnavatel apod. Činnost v tomto směru však organizace žalobci ve výpovědi z pracovního poměru nevytýkala.

Odvolací soud správně uvedl, že po “novele provedené zákonem č. 37/1993 Sb.” mohli vedoucí pracovníci organizace vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti organizace, v níž jsou zaměstnání, jen s jejím souhlasem. Ustanovení § 75 zák. práce ve znění účinném do 31. 12. 1992 (srov. čl. I bod 10 zákona č. 231/1992 Sb.) při výkonu “jiné výdělečné činnosti” rozlišovalo mezi vedoucím organizace a vedoucími pracovníky v jeho přímé řídicí působnosti, kterým bylo vedle jejich zaměstnání zakázáno vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti organizace, v níž jsou zaměstnání, na straně jedné a mezi ostatními pracovníky organizace, kteří mohli takovou výdělečnou činnost konat jen s předchozím písemným souhlasem organizace na straně druhé; uvedené omezení se přitom nevztahovalo na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Změnou ustanovení § 75 odst. 3 zák. práce a vypuštěním ustanovení § 75 odst. 4 zák. práce provedenými s účinností od 1. 1. 1993 (srov. čl. VI body 2 a 3 a čl. XII zákona č. 37/1993 Sb.) ztratilo uvedené rozlišování opodstatnění; vedoucí organizace, vedoucí pracovníci organizace, jakož i ostatní pracovníci organizace nadále mohli vedle svého zaměstnání (vykonávaného v pracovněprávním vztahu) vykonávat - s výjimkou vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti - výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti organizace, v níž jsou zaměstnání, s jejím předchozím písemným souhlasem.

Odvolací soud v posuzovaném případě dovedl, že žalobce “porušil ustanovení § 75 odst. 3 ve znění před novelou provedenou zákonem č. 37/1993 Sb. a ustanovení § 75 odst. 1 zák. práce ve znění po této novele”. I když odkaz na ustanovení § 75 odst. 3 zák. práce obsažený v dopise organizace ze dne 28. 1. 1993 lze považovat za “právní hodnocení vytčeného porušení pracovní kázně”, odvolací soud náležitě nepřihlédl k tomu, že organizace žalobci nevytýkala, že by “vedlejší výdělečnou činnost” vykonával bez jejího souhlasu, ale že ji vykonával “vzhledem k jeho pracovnímu zařazení” (tj. jako



vedoucí pracovník v přímé řídicí působnosti vedoucího organizace). Závěr, že žalobce "porušil" ustanovení § 75 odst. 1 zák. práce, tedy nemůže obstát i proto, že v takovém jeho jednání (tj. ve výkonu jiné výtěžné činnosti bez předchozího písemného souhlasu organizace) organizace výpovědní důvod vůbec nespätřovala.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není ve výroku o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, dané žalobci dopisem ze dne 28. 1. 1993, správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto v této části, jakož i v akcesorických výrociích o náhradě mzdy ve výši 31 902,65 Kč, o náhradě nákladů řízení a o soudním poplatku (srov. § 242 odst. 2 písm. b/ o. s. ř.), zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení ( § 243b odst. 1, část věty za středníkem, § 243b odst. 2, věta první, o. s. ř.).