

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005, ECLI:CZ:NS:2005:21.CDO.568.2005.1

Číslo: 66/2006

Právní věta: Pracovní poměr na dobu určitou se změní v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou (§ 56 odst. 2 zák. práce) nejen tehdy, jestliže zaměstnanec pokračuje v konání prací s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance, nýbrž i tehdy, koná-li práci s vědomím jiné fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci (§ 14 odst. 1 zák. práce).

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 15.12.2005

Spisová značka: 21 Cdo 568/2005

Číslo rozhodnutí: 66

Číslo sešitu: 7

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: § 14 předpisu č. 65/1965Sb.
§ 56 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že „pracovní poměr mezi žalobkyní a žalovaným založený pracovní smlouvou ze dne 21. 10. 2002 ve znění dodatku ze dne 21. 1. 2003 trvá.“ Žalobu odůvodnila tím, že se žalovaným uzavřela pracovní poměr se sjednaným druhem práce recepční a s místem výkonu práce P. 1, N. 25, který na základě dodatku k pracovní smlouvě ze dne 21. 1. 2003 byl sjednán na dobu určitou do 30. 4. 2003. Sjednaný druh práce však vykonávala „v plném rozsahu“ i po datu 30. 4. 2003 až do 20. 5. 2003, aniž jí zaměstnavatel sdělil, že si nepřeje, aby práci po 30. 4. 2003 vykonávala. Teprve dne 21. 5. 2003 její provozní B. sdělila rozhodnutí jednatelky zaměstnavatele K., že nemá dále do práce chodit a že má odevzdat klíče od provozovny. Na žádost žalobkyně, aby jí byla i nadále přidělována práce podle pracovní smlouvy, jí zaměstnavatel práci odmítl přidělovat s odůvodněním, že pracovní poměr skončil dnem 30. 4. 2003, a jestliže se na pracovišti zdržovala i po tomto datu, stalo se tak bez vědomí zaměstnavatele.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 29. 7. 2004 žalobě vyhověl a žalovanému uložil povinnost zaplatit žalobkyni 6375 Kč na náhradě nákladů řízení „k rukám právního zástupce žalobkyně“. Ve věci samé vycházel ze zjištění, že žalobkyně v měsíci květnu až do 21. 5. 2003 „vykonávala stejné činnosti jako dříve, pohybovala se za recepčním pultem, přijímala platby za provedené kadeřnické úkony, prodávala vlasovou kosmetiku, přijímala objednávky na poskytnutí

kadeřnických služeb, ráno odemykala provozovnu, večer ji uzamykala, za tím účelem disponovala klíči od provozovny," rovněž „rozpis směn recepčních se směnou vykonávanou žalobkyní počítal.“ „Ze strany zaměstnavatele nebyly učiněny žádné úkony, které obvykle souvisí s ukončením pracovního poměru, zejména vydání potvrzení o zaměstnání a s ohledem na to, že žalobkyně jakožto recepční disponovala klíči od provozovny, tak i především odevzdání těchto klíčů.“ Soud prvního stupně poukázal také na skutečnost, že ze strany zaměstnavatele rovněž nebyl dán žádný pokyn k tomu, aby žalobkyně nebyla nadále zařazována do směn recepčních.“ Vzhledem k tomu dospěl soud prvního stupně k závěru, že „žalovaný souhlasil s tím, že žalobkyně bude u ní vykonávat práci recepční i po 30. 4. 2003," a že „nesouhlas žalovaného s pokračováním v práci daný až po odpracování několika směn" je třeba považovat za „účelové jednání, které však přeměnu pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou již nemůže zvrátit.“ Vzhledem k tomu dospěl soud prvního stupně k závěru, že „byly naplněny podmínky § 56 odst. 2 zák. práce" a pracovní poměr nadále trvá.

K odvolání žalovaného M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 19. 11. 2004 změnil „rozsudek soudu prvního stupně doplněný usnesením ze dne 23. 9. 2004" tak, že žalobu zamítl, žalobkyni uložil, aby zaplatila „ČR na účet Obvodního soudu pro Prahu 1 náhradu nákladů řízení ve výši 1383 Kč" a aby zaplatila žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 5225 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 6150 Kč „k rukám advokáta". Ve věci samé odvolací soud „po doplněném řízení dospěl částečně k jiným skutkovým závěrům než soud prvního stupně." Vycházel z názoru, že „pí B. nebyla zaměstnancem žalovaného a tudíž ani nadřízenou žalobkyně, jejíž jedinou nadřízenou byla jednatelka společnosti." Podle názoru odvolacího soudu „není povinností zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru na dobu určitou po uplynutí sjednané doby dávat nějakým způsobem najevo, že pracovní poměr skončil," neboť „zánik pracovního poměru se váže na právní skutečnost (uplynutí doby sjednané), nikoliv na právní úkon zaměstnavatele." Ve sporu o to, zda nadále zaměstnanec vykonává se souhlasem zaměstnavatele práci, je třeba v souladu s ustálenou judikaturou soudů zkoumat, kdy a jakým způsobem dal zaměstnavatel najevo svou vůli a souhlas s konáním prací pro něj po uplynutí sjednané doby. Nikdo v řízení „nerozporoval," že jednatelka jako jediná nadřízená žalobkyně nedocházela na provozovnu denně, neboť byla vytížena i jinou činností, a bylo prokázáno, že „při první příležitosti, kdy se dostavila v polovině měsíce května na provozovnu, poté co zjistila, že je zde žalobkyně, učinila jasný projev vůle v tom směru, že nesouhlasí s další prací ze strany žalobkyně." Podle názoru odvolacího soudu „doba dvou až tří týdnů je za takové situace, kdy nadřízený není pravidelně ve styku se zaměstnancem, zcela přiměřená na to, aby projevil svůj nesouhlas." Nelze přičítat k tíži zaměstnavatele, když svůj nesouhlas vyjádří později, než bezprostředně po uplynutí sjednané doby, „protože je v každém jednotlivém případě nutno zkoumat, zda takovou možnost vůbec měl a kdy po obdržení informace dal svůj nesouhlas najevo." Z uvedených důvodů dospěl odvolací soud k závěru, že „nedošlo ve smyslu ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce ke změně pracovního poměru žalobkyně na pracovní poměr na dobu neurčitou."

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, které odůvodnila tím, že napadené rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování. Podle názoru dovolatelky „odvolací soud si ke svému závěru vybral pouze listinné důkazy, přičemž tyto důkazy opomněl zcela zhodnotit ve vzájemné souvislosti s ostatními důkazy." Dojde-li k tomu, že zaměstnanec dochází do zaměstnání i po uplynutí sjednané doby, musí tato „legitimní docházka zaměstnance" - jak žalobkyně zdůraznila - vyvolat „ihned okamžitě nějakou odezvu", neboť na pracovišti žalovaného pracovaly vedle sebe vždy alespoň dvě recepční, kadeřnice, kosmetičky a další osoby, práce byla organizována na směny, jednalo se o pracoviště, kde několik osob přicházelo do styku s dosti velkou hotovostí, kterou ukládaly společně do jedné kanceláře a do jednoho šuplíku, a „po 21 dnů tento systém fungoval a nikdo ho nerozporoval." Dovodil-li odvolací soud, že recepční neměla organizačním řádem stanoveného vedoucího zaměstnance, „tento závěr již nebyl porovnán s jiným důkazem, a to se svědeckou

výpovědi I. B.“ Závěr o tom, že jednatelka žalovaného byla po tuto dobu „pracovně vytížena, je již pouze tvrzením odvolacího soudu, které není opřeno o jakýkoliv důkaz.“ Dovolatelka zdůraznila, že provozní I. B. je „klíčovou osobou v posuzovaném případě,“ neboť i když „odvolací soud jí nepřiznává statut nadřízené žalobkyně ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce,“ protože k žalovanému nebyla v pracovním poměru a „práce pro žalovaného vykonávala na základě obchodní zprostředkovatelské smlouvy,“ z její výpovědi vyplývá, že „vykonávala pro žalovaného i další činnosti, které by pravděpodobně vykonával jakýkoliv jiný vedoucí pracovník, pokud by byl v pracovním poměru,“ „dokonce ukončovala pracovní právní poměry se zaměstnanci žalovaného.“ Z postavení této svědkyně a z jejího blízkého vztahu k jednatele žalovaného lze dovodit, že pokud by skutečně žalovaný nehodlal se žalobkyní pokračovat v pracovníprávním vztahu, řešil by to přímo s paní B., kterou všichni ostatní svědci bez jakýchkoliv pochybností považovali za provozní v kadeřnických salonech žalovaného. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl. Zdůraznil, že na okolnost, jaký je vztah zaměstnavatele k informaci, že zaměstnanec pokračuje v práci, lze usuzovat zejména z jeho vnějších projevů. Z logiky věci vyplývá, že nestačí, aby zaměstnavatel postoj k další práci zaměstnance zaujal jen ve svém vědomí, podstatné je, aby případný nesouhlas projevil i navenek. V daném případě, jak žalovaný zdůraznil, bylo před soudy obou stupňů „zcela jasně prokázáno, že žalovaný, resp. jeho jednatelka, jako osoba dle organizačního předpisu odpovědná v personálních otázkách, byla o pokračování žalobkyně v konání prací po uplynutí sjednané doby informována dne 21. 5. 2003, a okamžitě s tím projevila svůj jasný a srozumitelný nesouhlas.“

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Proto zrušil rozhodnutí soudu druhého stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

I když žalobkyně v dovolání uvedla, že napadené rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování, z obsahu samotného dovolání (z vylíčení důvodů dovolání) vyplývá, že podrobuje kritice v první řadě právní posouzení věci odvolacím soudem. Podstatou jejích námitek je, že nesouhlasí s tím, jak odvolací soud posoudil otázku, kdy zaměstnanec pokračuje v práci „s vědomím zaměstnavatele“ ve smyslu ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce, a na rozdíl od odvolacího soudu, který svědkyni I. B. „nepřiznává statut nadřízené žalobkyně ve smyslu § 9 odst. 3 zák. práce, jelikož ve vztahu k žalovanému nebyla v pracovním poměru,“ považuje provozní I. B. za „klíčovou osobu“, protože „práce pro žalovaného vykonávala na základě obchodní zprostředkovatelské smlouvy.“ Žalobkyně tedy neuplatňuje pouze dovolací důvod uvedený v ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř., ale v první řadě dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 2 písm. b) o. s. ř. Protože soud každý procesní úkon účastníka (tedy i vymezení dovolacího důvodu) neposuzuje jen podle toho, jak jej účastník označuje, ale především podle jeho obsahu, i když byl nesprávně označen (srov. též § 41 odst. 2 o. s. ř.), přezkoumal dovolací soud rozsudek odvolacího soudu s ohledem na obsah dovolání z hlediska dovolacího důvodu uvedeného v ustanovení § 241a odst. 2 písm. b) o. s. ř.

Podle ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce, pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem jinak.

Při výkladu uvedeného ustanovení vycházely soudy obou stupňů z názoru, že pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance (§ 9 odst. 3 zák. práce). K tomuto závěru, který Nejvyšší soud vyslovil v rozsudku ze dne 21. 10. 2002 sp. zn. [21 Cdo 2080/2001](#) (uveřejněném v časopise Soudní judikatura ročník 2003, pod poř. č. 8), se dovolací soud i nadále hlásí. S názorem odvolacího soudu, že je vyloučeno, aby zaměstnanec dále konal práce s vědomím zaměstnavatele, jestliže je koná s vědomím jiné fyzické osoby, která „nebyla zaměstnancem žalovaného a tudíž ani nadřízenou žalobkyně,“ však dovolací soud přesto nesouhlasí.

Odvolacímu soudu lze přisvědčit potud, že za zaměstnavatele zpravidla jednají jeho zaměstnanci. Pracovněprávní úkony v pracovněprávních vztazích činí kromě statutárního orgánu zaměstnavatele jiní jeho zaměstnanci, zejména osoby jimi pověřené. 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 (§ 9 odst. 1 zák. práce). Mimo to zaměstnavatel může v mezích své působnosti písemně pověřit další své zaměstnance, aby činili určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jeho jménem (§ 9 odst. 2 zák. práce).

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby dále v konání prací s vědomím jeho orgánů (§ 9 odst. 1), anebo dalších zaměstnanců zaměstnavatele, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele, a kteří jsou oprávněni stanovit a ukládat tomuto podřízenému zaměstnanci pracovní úkoly, organizovat a řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny (vedoucí zaměstnanci - srov. § 9 odst. 3 zák. práce), platí, že tento zaměstnanec - jak uvedeno výše - koná práce s vědomím zaměstnavatele.

Odvolací soud však nepřihlédl náležitě k tomu, že vedle uvedených vedoucích zaměstnanců, popřípadě pověřených zaměstnanců, mohou jednat jménem zaměstnavatele i fyzické osoby, které k němu nejsou v zaměstnaneckém pracovním poměru. Typicky je tomu tak v případě zastoupení, kdy zástupce jedná jménem zastoupeného a ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému (§ 14 odst. 1, věta druhá, zák. práce). Protože zastoupení vzniká na základě dohody o plné moci (§ 14 odst. 1, věta první, zák. práce), která ani nemusí být uzavírána písemně, je pro rozsah oprávnění zástupce významné, jaký rozsah zastoupení byl mezi zaměstnavatelem a zástupcem ujednáno, zda kupříkladu měl příkazník pro příkazce obstarat nějakou věc, vykon(áv)at nějakou činnost, zprostředkovat uzavření smlouvy, apod. Překročí-li zástupce rozsah svého oprávnění, je tím zastoupený vázán, jen pokud takový úkon schválí nebo na jeho základě jedná (§ 14 odst. 4 zák. práce).

Uvedené vztaheno na posuzovanou věc znamená, že odvolacímu soudu nelze důvodně vytýkat, že I. B. „nepřiznává statut nadřízené žalobkyně ve smyslu § 9 odst. 3 zák. práce“, a to právě proto, že „ve vztahu k žalovanému nebyla v pracovním poměru“ (ostatně v pracovněprávním vztahu k žalované nebyla ani jednatelka M. K.). Protože však z obsahu spisu vyplývá, že I. B. měla na provozovně vykonávat pro žalovaného činnost při zajišťování provozních záležitostí salonu (z obsahu spisu se naznačuje, že - kromě jiného - „ukončovala s některými zaměstnanci pracovní poměr“), bylo namístež zabývat se právní povahou jejího vztahu k žalovanému, zda v případě, kdyby skutečně nebyla zaměstnancem žalovaného, nevykonávala pro žalovaného činnost jako zástupce na základě dohody o plné moci. I když zástupci nelze přiznat „statut vedoucího zaměstnance“, nelze přehlédnout, že ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému, za něhož zástupce jedná, ať již výslovně, mlčky anebo konkludentně. Z uvedeného vyplývá, že úsudek o naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ nelze odvíjet výlučně ze zjištění, zda zaměstnanec koná práci s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance; protože ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému, lze na naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ usuzovat - v závislosti na obsahu plné moci - rovněž tehdy, je-li práce konána s vědomím zástupce zaměstnavatele.

Povinností zaměstnavatele - jestliže nechce, aby se pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou změnil na dobu neurčitou - je, aby nejpozději po získání vědomosti, že zaměstnanec pokračuje v konání prací i po uplynutí sjednané doby, zaměstnanci sdělil, že si nepřeje, aby zaměstnanec pokračoval v práci, a že trvá na skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby. Odvolacímu soudu lze přisvědčit potud, že z tohoto hlediska „zákon sám žádnou lhůtu pro projev vůle zaměstnavatele nestanoví.“ S jeho názorem, že „doba dvou až tří týdnů je za takové situace, kdy nadřízený není pravidelně ve styku se zaměstnancem, zcela přiměřená na to, aby projevil svůj nesouhlas,“ však přesto nelze souhlasit. Uvedený zcela formální názor umožňující prodlužovat bez časového omezení stav právní nejistoty o tom, zda pracovněprávní vztah účastníků nadále trvá, anebo zda se jedná o pouhý faktický stav, jehož právní uspořádání je závislé jedině na vyjádření jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu v blíže neurčeném okamžiku v budoucnosti, by znamenal připuštění ničím neodůvodněného stavu právní (a důsledně vzato existenční) nejistoty zaměstnance. Protože na zaměstnavateli lze vyžadovat, aby ve svých věcech postupoval s péčí řádného hospodáře a střežil si svá práva (odvolací soud neuvádí, v čem spočívalo „vytížení“ jednatelky po dobu tří týdnů jinou činností), měly uvedené okolnosti vést k úvaze, zda lze považovat za důvodné průtahy v rozsahu několika týdnů, aby se žalovanému vůbec „dostalo informace (vědomosti) o tom, že zaměstnanec pokračuje v konání prací,“ a zda takové jednání zaměstnavatele nepředstavuje výkon práv a povinností v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, jemuž by nebylo možné poskytnout soudní ochranu. Z tohoto pohledu se však odvolací soud věci nezabýval.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud jej proto zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, část věty za středníkem, a § 243b odst. 3, věta první, o. s. ř.).