



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Nadeždy Javůrkové a soudců JUDr. Ivy Březinové a JUDr. Jana Eliáše, Ph.D., v právní věci žalobkyně: Alice P. [redacted] nar. [redacted] bytem [redacted] zastoupená Mgr. Svatoplukem Splechtnou, advokátem se sídlem v Praze 1, Jindřišská č. 20, proti žalované: SALON LAFAYETTE, s. r. o., se sídlem v Praze 1, Národní třída č. 25/961, IČ: 25147552, zastoupená Mgr. Markem Pilátem, advokátem se sídlem v Praze 2, Na Slupí č. 15, o **určení trvání pracovního poměru**, o odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 29. července 2004, č.j. 27 C 77/2003-37, doplněnému usnesením ze dne 23. září 2004, č.j. 27 C 77/2003-49, po zrušení rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 19. listopadu 2004, č.j. 14 Co 353, 354/2004-62, rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. prosince 2005, č.j. 21 Cdo 568/2005-83,

t a k t o :

Rozsudek soudu I. stupně doplněný usnesením ze dne 23. září 2004 se **potvrzuje**.

Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení odvolacího a dovolacího částku 12.725,- Kč, a to do tři dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalobkyně.

O d ů v o d n ě n í

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 Praha 1, Národní třída č. 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 nepřejde, aby práci po 30.4.2003 vykonávala. Teprve dne 21.5.2003 jí provozní B. [redacted] sdělila rozhodnutí jednatelky zaměstnavatele K. [redacted] 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.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 29.7.2004, č.j. 27 C 77/2003-37, tj. rozsudkem napadeným, žalobě vyhověl a žalované uložil povinnost zaplatit žalobkyni 6.375,- Kč na náhradě nákladů řízení „k rukám právního zástupce žalobkyně“. Usnesením ze dne 23. září 2004, č.j. 27 C 77/2003-49, přiznal soud I. stupně svědku Jiřímu R. [REDAKCE] svědečné ve výši 1.383,- Kč a žalované uložil zaplatit tuto částku České republice na účet Obvodního soudu pro Prahu 1. 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 žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 19.11.2004, č.j. 14 Co 353/2004-62, 14 Co 354/2004, 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 1.383,- Kč a aby zaplatila žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 5.225,- Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 6.150,- 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. [REDAKCE] 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. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl. Nejvyšší soud ČR 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, dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

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 vyličení 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 B. [redacted] „nepřiznává statut nadřízené žalobkyně ve smyslu § 9 odst. 3 zákoníku práce, jelikož ve vztahu k žalovanému nebyla v pracovním poměru“, považuje provozní za „klíčovou osobu“, protože „práce pro žalovaného vykonávala na základě obchodní zprostředkovatelské smlouvy“.

Při výkladu ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce 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 České republiky vyslovil v rozsudku ze dne 21.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001 (uveřejněném v časopise Soudní judikatura roč. 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 jedná 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, 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 ujednán, 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 Ireně B. [redacted] „nepřiznává statut nadřízené žalobkyně ve smyslu § 9 odst. 3 zákoníku práce“, a to právě proto, že „ve vztahu k žalovanému nebyla v pracovním poměru“ (ostatně v pracovněprávním vztahu k žalované nebyla ani jednatelka Michaela K. [redacted]). Protože však z obsahu spisu vyplývá, že Irena B. [redacted] 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 namístě 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.

Dále pak dovolací soud uvedl, že 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 bližší neurčeném okamžiku v budoucnosti, by znamenal přípuštění 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.

Nejvyšší soud ČR tak dovodil, že rozsudek odvolacího soudu není správný, a proto jej 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.) s tím, že právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný.

Odvolací soud poté znovu přezkoumal napadený rozsudek včetně řízení, které jeho vydání předcházelo, podle ust. § 212 a 212a o.s.ř., přičemž postupoval dle znění o.s.ř. platného do 31. března 2005, a při respektu k závaznému právnímu názoru dovolacího soudu, vyslovenému shora, dovodil, že odvolání není důvodné.

Žalobkyně uvedla, že z výpovědi svědkyně B. [redacted] vyplývá její daleko širší vztah k žalovanému, než byl vymezen zprostředkovatelskou smlouvou. Byla běžně označována jako „provozní“, měla klíče od pokladny, vyplácela mzdy a byla pověřována i úkoly týkajícími se pracovněprávních vztahů. Sama vypověděla, že k těmto úkonům byla zmocňována ústně, a dále že žalobkyně měla mít v podniku ještě šanci, a konečně, že se jí nepodařilo se po 1.5.2004 s jednatelkou žalované kontaktovat. I při maximálním vytížení jednatelky měla tato jistě možnost se s pí B. [redacted] spojit alespoň telefonicky. Žalobkyně tak pokračovala v práci s vědomím zaměstnavatele, a proto navrhla, aby byl napadený rozsudek potvrzen.

Žalovaný rovněž poukázal na výpověď svědkyně B. [redacted], která výslovně uvedla, že v tomto případě žádné zmocnění od jednatelky neměla. Pokud jde o aplikaci ust. § 7 odst. 2 zák. práce, uvedl, že žalobkyni byl pracovní poměr na pracovní poměr na dobu určitou přeměněn ve zkušební době. Při krátkosti této doby si žalovaná byla vědoma všech rozhodných okolností a bylo by naopak v rozporu s citovaným ustanovením, kdyby její účelové jednání požívalo této ochrany. Ještě 28.4.2004 jí jednatelka sdělila, že na ukončení pracovního poměru trvá. Skutečnost, že jednatelka byla počátkem května plně vytížená, je doložitelná.

Jak vyplývá z argumentace rozhodnutí dovolacího soudu, je nyní na odvolacím soudu posoudit dvě hlediska, která dosud nebyla vzata v úvahu, a sice, zda Irena B. [redacted] v daném případě nejednala na základě zmocnění žalovaného jako jeho zástupce, a dále, zda postup žalovaného nebyl v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ust. § 7 odst. 2 zák. práce.

Pokud jde o prvé hledisko, bylo zjištěno, že pí B. [redacted] měla se žalovaným uzavřenu smlouvu „O poskytování zprostředkovatelské činnosti“, na jejímž základě zprostředkovala uzavírání smluv s dodavateli. Z výpovědi svědkyně B. [redacted] pak vyplynulo, že byla žalovaným pověřována i jinými činnostmi v nepřítomnosti jednatelky společnosti, a to v ojedinělých případech i činnostmi souvisejícími s personálními otázkami, avšak již soud I. stupně dovodil, že v daném případě nebyla svědkyně B. [redacted] pověřena úkony souvisejícími s ukončením pracovního poměru žalobkyně u žalované. Z dosud provedených důkazů pak nevyplývá ani zjištění, že by pí B. [redacted] byla zmocněna v konkrétním případě týkajícím se žalobkyně k činnosti odpovídající postavení zástupce žalovaného tak, aby bylo lze dovodit, že jejím prostřednictvím získal žalovaný vědomost o tom, že žalobkyně i po 1.5.2004 pokračuje v práci, tedy že tak činí s vědomím zaměstnavatele.

Odvolací soud ovšem dovodil, že v daném případě je plně na místě posoudit věc dle ust. § 7 odst. 2 zák. práce, dle něhož nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících

z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka. V řízení bylo nepochybně prokázáno, že žalobkyně i po 1.5.2004 vykonávala nadále stejné činnosti jako v době předchozí a že jednatelka žalovaného se do provozovny dostavila a přítomnost žalobkyně na pracovišti zjistila až po třech týdnech. Za předpokladu, že žalovaný na dalším zaměstnávání žalobkyně neměl zájem, bylo na něm, aby ve lhůtě přiměřené své stanovisko vůči žalobkyni odpovídajícím způsobem projevil, a pakliže jednatelka žalovaného byla pracovně či jinak vytižena, jistě jí nic nebránilo, aby i v tomto případě pověřila svědkyni B. [redacted] zajištěním odpovídajících úkonů. Uvedený bezdůvodný postup žalovaného, jehož důsledkem bylo trvání stavu právní nejistoty po dobu tak dlouhou, považuje odvolací soud právě za výkon práv v rozporu s dobrými mravy a tedy za zneužití výkonu práv na újmu zaměstnance ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, jemuž tak nelze poskytnout soudní ochranu. Proto uzavřel, že tento postup nelze akceptovat a že v jeho důsledku došlo k přeměně pracovního poměru žalobkyně na pracovní poměr na dobu neurčitou, a to bez ohledu na nyní žalovaným akcentované okolnosti sjednání pracovního poměru ve zkušební době, když tyto okolnosti koneckonců nebyly v průběhu řízení nijak prokazovány. Rozsudek soudu I.stupně, deklarující trvání pracovního poměru žalobkyně u žalovaného, byl proto z tohoto důvodu jako věcně správný podle ust. § 219 o.s.ř. potvrzen, když účastníci před odvolacím soudem shodně prohlásili, že nedošlo k zániku tohoto pracovního poměru jiným způsobem, a to včetně akcesorických nákladových výroků. Pokud pak nyní žalovaný navrhuje provedení důkazů k prokázání důvodnosti zaneprázdnění jednatelky žalovaného v první polovině května 2004 (které ovšem, jak shora uvedeno, není relevantní, protože žalovaný měl možnost příslušné úkony zajistit jinak), jde o skutečnosti nové, které žalovaný uplatňuje v rozporu s ust. § 205a o.s.ř., když se účastníkům od soudu I. stupně dostalo řádného poučení podle ust. § 219a o.s.ř.

O nákladech odvolacího a dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ust. § 142 odst. 1 ve spojení s ust. § 224 o.s.ř., a to v souladu s úspěchem žalobkyně ve věci. Žalobkyni náleží náhrada nákladů v celkové výši 12.725,- Kč, sestávající z odměny za tři úkony po 5.000,- Kč krácených na jednu polovinu (§ 7 písm. c/, § 18 odst. 1 vyhl. č. 484/2000 Sb.), tří režijních paušálů po 75,- Kč dle ust. § 13 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb. a ze soudního poplatku z dovolání ve výši 5.000,- Kč.

Poučení: Proti tomuto rozhodnutí **n e n í** dovolání přípustné, ledaže dovolací soud dospěje na základě dovolání podaného prostřednictvím soudu I. stupně ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení k závěru, že rozhodnutí ve věci samé má po právní stránce zásadní význam.

V Praze dne 18. dubna 2006

[redacted]
Za správnost vyhotovení:
Marta Vyhnalová



JUDr. Naděžda Javůrková, v. r.
předsedkyně senátu