



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové a soudců JUDr. Radky Šimkové a JUDr. Kateřiny Kodetové ve věci žalobkyně: **Hxx s. r. o.**, se sídlem Xxx, Xxx, IČO Xxx, zastoupené JUDr. Josefem Kašparem, advokátem se sídlem Jáchymovská 27/114, Karlovy Vary, proti žalované: **Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group**, se sídlem Pobřežní 665/21, Praha 8, IČO 47116617, o zaplacení částky 122.280 Kč s příslušenstvím, o odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 9. března 2017, č. j. 22 C 189/2016-118,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se mění tak, že se žaloba o zaplacení částky 122.280 Kč s příslušenstvím zamítá.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na nákladech řízení před soudy obou stupňů 8.544 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění

Napadeným rozsudkem soud prvního stupně uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni 122.280 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05% ročně z této částky od 11. 2. 2016 do zaplacení a k rukám jejího právního zástupce náhradu nákladů řízení ve výši 57.445,90 Kč, to vše do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Takto rozhodl o žalobě, kterou se žalobkyně domáhala zaplacení žalované částky s tím, že odškodnila pracovní úraz svého zaměstnance J. B. (dále též poškozený). Ten na pozici mistra při xxx xxx xxx utrpěl dne 4. 9. 2013 úraz hlavy, hrudníku a kotníku. Úraz si vyžádal chirurgický zákrok a hospitalizaci poškozeného od 4. 9. 2013 do 11. 9. 2013. Protože žalovaná odškodnění odmítla, žalobkyně vyplatila jednateli dne 14. 8. 2015 náhradu za ztrátu na výdělku ve výši 89.010 Kč, dne 10. 2. 2016 bolestné 32.520 Kč a hotové výdaje za posudky o něm 750 Kč. Plnění po

žalované se domáhala s odkazem na zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v souladu s ust. § 1 odst. 1 písm. b/ vyhlášky Ministerstva financí ČR č. 125/1993 Sb.

Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobkyně uzavřela s poškozeným dne 28. 2. 2013 pracovní smlouvu na výkon práce montážní mistr, přičemž pracovní smlouva byla na obou stranách podepsána J. B., který byl jediným společníkem a jednatelem žalobkyně. Protože J. B. podepsal pracovní smlouvu jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, dovodil soud prvního stupně s odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1634/2004 a 21 Cdo 427/2015, že smlouva je neplatná a vztahy mezi žalobkyní a poškozeným je třeba posoudit jako tzv. faktický pracovní poměr. Protože dne 4. 9. 2013 došlo k úrazu poškozeného při plnění pracovních úkolů pro žalobkyni, byť v rámci faktického pracovního poměru, uzavřel, že se jedná o pracovní úraz ve smyslu ustanovení § 380 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále „zák. práce“). Žalobkyně jako zaměstnavatel poškozenému odpovídá za škodu vzniklou mu tímto úrazem a má nárok vůči žalované na vydání toho, co by žalovaná podle vyhl. č. 125/1993 Sb. plnila poškozenému. Žalobě proto vyhověl a přiznal též žalobkyni podle ustanovení § 142 odst. 1 o. s. ř. náhradu nákladů řízení.

Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včasné odvolání. Se soudem prvního stupně se ztotožnila pouze do té míry, že uzavřená pracovní smlouva mezi žalobkyní a poškozeným je neplatná, a to ve smyslu ust. § 19 písm. d/ zák. práce. Nesouhlasila se závěrem soudu, že mezi žalobkyní a poškozeným vznikl faktický pracovní poměr, když v daném případě nebyly naplněny základní atributy pracovního poměru, mezi které patří i přidělování práce, výkon práce, kontrola provedené práce či odměňování provedené práce. Tyto činnosti nemůže vykonávat jedna a tatáž osoba. Tzv. faktickým pracovním poměrem se rozumí dle judikatury vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou prací), ačkoli mezi nimi nebyla sjednána platná pracovní smlouva (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3042/2013). Závislou prací se pak podle § 2 odst. 1 zák. práce rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Nadřízenost a podřízenost subjektů jako charakteristický znak závislé práce žalobkyně neprokázala. Naopak bylo zjištěno, že poškozený jako jednatel žalobkyně řídil a organizoval činnost zaměstnanců žalobkyně, a je tedy i reálný předpoklad, že činnost zaměstnanců kontroloval, tedy řídil, organizoval i kontroloval sám sebe jako zaměstnance, což lze posuzovat jako skutečný střet zájmů. S odkazem na rozhodnutí Městského soudu v Praze sp. zn. 39 Co 200/2014, 55 Co 345/2015 a 35 Co 465/2016 a na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2999/2016, odvolatelka trvala na tom, že mezi žalobkyní a poškozeným neexistoval pracovní poměr ani jiný pracovněprávní vztah, proto poškozeného za shora uvedený úraz podle vyhlášky shora nelze odškodnit. Navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil a žalobu zamítl.

Žalobkyně v písemném vyjádření se k odvolání trvala na tom, že vznikl nejméně faktický pracovní poměr. Měla za to, že rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2999/2016 na věc nedopadá, neboť v dané věci jde o odlišnou situaci, kdy žalobkyně zaměstnávala větší množství osob. Nejednalo se tedy při podepsání pracovní smlouvy o účelový postup, ale o formální pochybení při podpisu. Navíc výklad atributů závislé činnosti by neměl být přehnaně formalistický, jak dovodil Ústavní soud v rozhodnutí IV. ÚS 3073/15. Navrhla proto rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný potvrdit.

Odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek včetně řízení, které jeho vydání předcházelo (§ 212, § 212a o. s. ř.) a shledal odvolání žalované důvodné.

Jednatel žalobkyně J. B. (tedy zároveň poškozený) na dotaz odvolacího soudu uvedl, že žalobkyně měla v rozhodné době šest zaměstnanců, včetně něho. Pracovní smlouvy s uvedenými

zaměstnanci uzavíral vždy poškozený. Žalobkyně již při uzavírání pracovní smlouvy vysvětlila svým pracovníkům, že se pracuje v Německu pro konkrétní firmu. Skutečnost, že pracovník bude vykonávat práci pro tam uvedenou firmu v Německu, sděloval dalším pracovníkům poškozený ústně. Ve smlouvě jsou uvedeny montážní práce. Pokyny konkrétnímu zaměstnanci, aby odjel do Německa, dával poškozený, objednávka byla vždy na 6 pracovníků, mezi nimiž byl i poškozený. Aby poškozený odjel do Německa (na montážní práce), si určoval sám poškozený, žádná jiná osoba za žalobkyni mu takový úkol nedávala. Německá firma si objednala zakázku u firmy žalobkyně. Každá zakázka se pak řídí konkrétními údaji ze strany německé firmy, tedy pokyny zaměstnancům, co mají vykonat, dávala německá firma. Práce, kterou vykonávali, byla stále stejná. Pokyn, aby se pracovníci žalobkyně řídili při výkonu práce organizačními pokyny německé firmy, dal zaměstnancům žalobkyně poškozený. Ten také realizoval výplatu podle smlouvy. On sám měl pracovní pokyny od stavbyvedoucího německé firmy. Zda poškozený vykonává svoji práci řádně, za firmu žalobkyně nekontroloval nikdo. Poškozený dostával od žalobkyně mzdu. Výši mzdy si určoval sám. Ve firmě žalobkyně nebyla žádná jemu nadřízená osoba. Poškozený měl v pracovní smlouvě uvedeno „montážní mistr“, zatímco ostatní zaměstnanci pracovali jako „montážní dělníci“, tedy poškozený byl ve vztahu nadřízenosti k ostatním pracovníkům.

Podle ustanovení § 22 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen obč. zák.) zastupovat jiného nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právnímu úkonu, o který jde, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného.

Podle ustanovení § 39 obč. zák. neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přičí dobrým mravům.

Mezi účastníky není sporu o tom, že pracovní smlouva ze dne 28. 2. 2013 byla podepsána poškozeným jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, kdy poškozený jednal jako jednatel žalobkyně.

V soudní praxi je ustáleně zastáván názor, že pracovní smlouvu nemůže platně uzavřít jedna osoba vystupující jak na straně zaměstnavatele (jako jednatel společnosti), tak na straně zaměstnance. V rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2999/2016, bylo k tomu závěru uvedeno: *Pracovní smlouva jako dvoustranný právní úkon, který směřuje ke vzniku pracovního poměru, je výsledkem smluvního jednání, do něhož obě smluvní strany zpravidla vstupují s vlastními (rozdílnými) představami o jejich obsahu a výsledku. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že - objektivně vzato - chtějí sjednat pracovní smlouvu pro sebe co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci apod.) a nic na tom nemění ani to, že případně dojde k bezvýhradnému přijetí nabídky, neboť i v tomto případě základní východiska účastníků pro uzavření smlouvy jsou odlišná. Vždy jde pouze o odraz aktuální situace na trhu práce, přičemž - jak vyplývá z uvedeného - výsledek jednání nic nevyovídá o rozdílnosti zájmů obou stran při sjednávání pracovní smlouvy. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, proto vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem „současně“ hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy jiné osoby jako zaměstnavatele (srov. právní názory uvedené například v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, který byl uveřejněn pod č. 63/1999 Sběrky soudních rozhodnutí a stanovisek, v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 313/2007, v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010 nebo v odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3053/2010). Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu (i soudu prvního stupně) o tom, že pracovní smlouva ze dne 3. 1. 1994, kterou uzavřel J. S. (vedlejší účastník) svým jménem jako zaměstnanec a zároveň též jménem žalobkyně (jako její jednatel) jako zaměstnavatele, je ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce pro střet zájmů (§ 14 odst. 2 zák. práce) neplatná, je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu a dovolací soud na tomto právním názoru nemá důvod cokoli měnit.*

Shodu s prvopisem potvrzuje: Hana Tomanová

Odvolací soud je proto ve shodě se soudem prvního stupně, že písemná pracovní smlouva uzavřená dne 28. 2. 2013 poškozeným jak na straně zaměstnavatele, tj. jako jednatelem žalobkyně, tak na straně zaměstnance, je pro střet zájmů mezi zástupcem a zastoupeným podle ustanovení § 22 odst. 2 obč. zák. neplatná, neboť je v rozporu se zákonem (§ 39 obč. zák.).

Soud prvního stupně se proto nadále správně zabýval tím, zda mezi účastníky smluvního vztahu mohl vzniknout tzv. faktický pracovní poměr. Soud prvního stupně však tuto otázku vyřešil nesprávně. Ustálená soudní praxe vychází z možnosti posuzovat vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako vztahy pracovní i za situace, kdy nebyla uzavřena pracovní smlouva, popř. pracovní smlouva je neplatná. Takový vztah se posuzuje jako tzv. faktický pracovní poměr. Faktický pracovní poměr vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele s jeho vědomím a podle jeho pokynů závislou práci ve smyslu ustanovení § 2 zák. práce. Podle ustanovení § 2 odst. 1 práce závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobě. K posouzení existence faktického pracovního poměru ve vztahu „zaměstnanec“, který uzavřel pracovní smlouvu se společností, jejíž byl zároveň jediným jednatelem, se vyjádřil Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2999/2016: *Pracovněprávní vztahy vznikají "při účasti na společenské práci" mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (srov. § 1 odst. 1 zák. práce), tedy, řečeno jinak, za pracovněprávní se považují takové právní vztahy, které vznikají při výkonu a v souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Pracovněprávní vztah je charakterizován tím, že zaměstnanec vykonává činnost osobně pro zaměstnavatele, ve vztahu podřízenosti zaměstnavateli, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a na jeho nebezpečí (odpovědnost), za úplatu (mzdu) a zpravidla v pracovní době a na pracovišti. Základním znakem závislé práce (na rozdíl od občanskoprávních a obchodních vztahů) je skutečnost, že tato práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Zaměstnavatel je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat. Pracovněprávní vztahy vytvářejí zvláštní osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zvláštními právy a povinnostmi na obou stranách. Jedině jsou-li splněny všechny tyto předpoklady, jedná se o pracovněprávní vztah. Předmětem úpravy obsažené v zákoníku práce nebyly v rozhodné době (a ani v současnosti nejsou) právní vztahy, v nichž nejde o výkon závislé práce. Právní vztahy, v nichž nejde o výkon závislé práce, se nemohou podrobit režimu zákoníku práce ani na základě vůle stran. Zákoník práce je samostatný právní kodex, kterým se řídí pracovněprávní vztahy v něm vymezené. Úpravu zákoníku práce nelze „nabízet k volnému užití každému, komu se jeho režim líbí“ (použití ji podle potřeb jednajících). Zákoník práce popsáním způsobem zakazuje, aby jeho režim byl vztahován pouze na základě vůle stran na jiné vztahy, než jaké vznikají při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce.*

Žalobkyně sama před odvolacím soudem prostřednictvím svého jednatele tvrdila, jak probíhá výkon práce poškozeného a dalších zaměstnanců žalobkyně. J. B. (poškozený) byl v rozhodné době jediným společníkem a také jediným jednatelem žalobkyně. Ve vztahu mezi žalobkyní a poškozeným nebyl vztah podřízenosti a nadřízenosti. Byl to totiž právě poškozený, kdo rozhodoval o tom, kam sám pojedete pracovat, kdo si určoval práci, kdo sám sebe kontroloval, respektive nad sebou již žádnou další kontrolující osobou neměl. Byl to také sám poškozený – jednatel žalobkyně, kdo si určoval sám mzdu. Na skutečnost, že konal práci pro německou firmu, je třeba nahlížet ve smyslu smluvních ujednání mezi společností žalobkyně a německou firmou; kontakty mezi stavbyvedoucím německé firmy a jednatelem žalobkyně pak jsou vztahy mezi podnikateli, nejde o pracovněprávní vztahy. Jednatel žalobkyně totiž konal práci podle objednávky německé firmy. Takovou práci sjednal právě v pozici jednatele žalobkyně. Objednávka nebyla vůči němu samotnému, ale vůči společnosti žalobkyně. Ve vztahu mezi žalobkyní a poškozeným absentovaly základní atributy závislé práce, jak je zákoník práce stanoví a jak to také Ústavní a Nejvyšší soud opakovaně judikovaly.

Odvolací soud nemá žádného důvodu se od takto ustálené judikatury odchylovat, proto na rozdíl od soudu prvního stupně uzavírá, že úraz, k němuž došlo shora popsáním způsobem,

není úrazem „pracovním“, neboť poškozený nebyl u žalobkyně ani v pracovním poměru (pracovní smlouva byla absolutně neplatná) ani ve faktickém pracovním poměru (nejednalo se o výkon závislé práce). Nebyl-li mezi žalobkyní a poškozeným založen ani pracovní poměr ani tzv. faktický pracovní poměr, není dán základní předpoklad pro odpovědnost žalobkyně za škodu vzniklou pracovním úrazem poškozenému. Není tedy ani důvod, aby žalovaná zaplatila žalobkyni podle ustanovení § 5 vyhl. č. 125/1993 Sb. to, co žalobkyně na náhradě škody zaplatila přímo poškozenému.

Ze všech uvedených důvodů odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně postupem podle § 220 odst. 1 písm. b/ o. s. ř. změnil tak, že žalobu v plném rozsahu zamítl.

Úspěšně žalované přiznal odvolací soud náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů, a to podle § 224 odst. 1 a 2 ve spojení s § 142 odst. 1 o. s. ř. Žalovaná učinila před soudem prvního stupně tyto úkony: odpor, 2× vyjádření, 2× účast u jednání, před soudem odvolacím pak odvolání, příprava na odvolací jednání a účast na jednání, za které jí náleží paušální náhrada hotových výdajů ve výši 2.400 Kč za 8 úkonů po 300 Kč (§ 151 odst. 3 o. s. ř. ve spojení s vyhl. č. 254/2015 Sb.). Dále náklady představuje soudní poplatek za odvolání 6.144 Kč, náklady žalované tedy činí celkem 8.544 Kč.

Poučení: Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá odvolací soud (§ 239 o. s. ř.).

V Praze dne 14. listopadu 2017

JUDr. Jana Knotková, v. r.
předsedkyně senátu