

Vyjednávání o uzavření smlouvy je svobodný proces a nikdo není odpovědný za situaci, kdy k uzavření smlouvy nedojde. Výjimkou ze svobody jednání o smlouvě je situace, kdy jedna ze stran takové jednání zahájí nebo v něm pokračuje, aniž má v úmyslu smlouvu uzavřít. Strana, která byla takovým nepoctivým jednáním druhého účastníka jednání, jenž svůj zájem o uzavření smlouvy pouze předstíral, poškozena, má pak právo na náhradu škody.



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, *advokát*

JUDr. Radim Marada, *advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem*

K NÁSLEDKŮM VADNĚ DORUČENÉ VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2021, sp. zn. 21 Cdo 3741/2020
(dostupný na www.nsouid.cz)

K právním následkům (řádně) nedoručené výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem zaměstnanci se Nejvyšší soud vyjádřil v rozsudku ze dne 17. prosince 2015 sp. zn. 21 Cdo 630/2015, uveřejněném pod č. 118 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2016, v němž poukázal na skutečnost, že podle právní úpravy v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinné od 1. ledna 2012 (tedy poté, co nabyl účinnosti zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony), **výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem může mít (vyvolat) v pracovněprávních vztazích sledované právní následky, jen jestliže byla (řádně) doručena zaměstnanci. V případě, že výpověď z pracovního poměru nebyla (řádně) doručena zaměstnanci, nezpůsobuje to – na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. prosince 2011 – její neplatnost.** Právní úprava pracovněprávních vztahů vychází v době od 1. ledna 2012 ze zásady, že účinky výpovědi z pracovního poměru nenastávají již v době, kdy zaměstnavatel tento právní úkon učinil (kdy projevil vůli směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí), ale teprve k okamžiku, kdy výpověď z pracovního poměru byla (řádně – v souladu s výše uvedenými zákonnými požadavky) doručena zaměstnanci; dokud – jak se uvádí v důvodové zprávě k návrhu zákona č. 365/2011 Sb. – „nebyl právní úkon doručen, neexistuje“. **Ukáže-li se tedy, že zaměstnavatel projevil vůli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, avšak zaměstnavatelova písemná výpověď z pracovního poměru nebyla zaměstnanci (řádně) doručena, nelze hovořit ani o tom, že by šlo o neplatný právní úkon (právní jednání); ve skutečnosti taková výpověď z pracovního poměru vůbec „neexistuje“ a v pracovněprávních vztazích účastníků pracovního poměru je třeba postupovat stejně, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo.**

Komentář

Komentovaným rozhodnutím Nejvyšší soud připomněl, jaké následky má nedodržení zákonných procedur doručení výpovědi z pracovního poměru (nebo obecně důležité pracovněprávní písemnosti uvedené v § 334 odst. 1 zákoníku práce). V projednávaném případě se soudy zabývaly právě odlišností právních důsledků mezi neplatnou a nesprávně doručenou výpovědí z pracovního poměru, kdy zaměstnanec v řízení před soudy mimo jiné namítal, že mu výpověď z pracovního poměru zasláná poštou nebyla řádně doručena.

Nejvyšší soud tuto otázku řešil z toho důvodu, že zaměstnanec nesouhlasil se zastavením řízení, ke kterému soudy nižších stupňů přikročily. Soudy totiž dospěly k závěru, že se zaměstnanec domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru již v jiném řízení vedeném u téhož soudu, což procesní předpisy neumožňují. Dovolací soud nicméně tento závěr (zjednodušeně řečeno) přehodnotil s tím, že se zaměstnanec ve druhém řízení vlastně domáhá toho, že mu výpověď nebyla (řádne) doručena, a předmět obou řízení je tedy odlišný. Důvod k zastavení jednoho z nich tím pádem není dán.

Zatímco při určení neplatnosti výpovědi je zaměstnanec zásadně vázán lhůtou podle § 72 zákoníku práce (a domáhá se tedy toho, aby v řízení bylo zkoumáno, zda byl skutečně dán výpovědní důvod), následky nedodržení procedur při doručení výpovědi jsou jiné. Nejvyšší soud zdůraznil, že za současné právní úpravy je následkem takového pochybení situace, jako by zaměstnanec nikdy výpověď ani nedostal. Zjednodušeně řečeno potom platí, že „neexistující“ výpověď nemůže být ani neplatná a spor o určení neplatnosti výpovědi tak nepřichází v úvahu. Zaměstnanec v takovém případě může podat žalobu, že pracovní poměr dále trvá (a není přitom vázán žádnou lhůtou) a případně se rovnou domáhat určení povinnosti zaměstnavatele přidělovat mu práci a náhrady mzdy za překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, pokud zaměstnavatel vycházeje ze skončení pracovního poměru protizákonně zaměstnanci nepřiděluje práci podle pracovní smlouvy. Pracovní poměr totiž v takovém případě plnohodnotně trvá, zaměstnanec musí nadále konat práci a zaměstnavatel je povinen práci zaměstnanci přidělovat. V případě neplatnosti se oproti tomu na pracovní poměr hledí jako na platně rozvázaný, a je tudíž na zaměstnanci, aby se této neplatnosti před soudem včas dovolal.

Pro zaměstnavatele je proto velmi důležité, aby doručování důležitých pracovněprávních písemností věnovali náležitou pozornost, tj. aby například řádně zvažili, zda jsou splněny podmínky pro jiný způsob doručení než osobně na pracovišti nebo aby v případě doručování poštou dodrželi veškeré náležitosti vyžadované zákonem (způsob doručení, poučení zaměstnance podle zákoníku práce, správná úložní lhůta apod.). Jen tak se zaměstnavatel může vyhnout velkým nepříjemnostem, protože na rozdíl od neplatnosti výpovědi či okamžitého zrušení zaměstnanci stačí, aby si třeba za půl roku „vzpomněl“ na jejich nesprávné doručení a velký malér pro zaměstnavatele je na světě.

K PRÁVNÍMU POSTAVENÍ VEDOUcíHO ORGANIZAČNÍ SLOŽKY, RESPEKTIVE ODŠTĚPNÉHO ZÁVODU Z HLEDISKA ZÁKONÍKU PRÁCE

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. října 2021, sp. zn. 29 Cdo 1815/2019
(dostupný na www.nsoud.cz)

V usnesení sp. zn. 21 Cdo 1527/2016 Nejvyšší soud také (*mutatis mutandis*) vysvětlil, že **pro posouzení, zda mezi tamním žalobcem a rakouskou společností, která onoho žalobce jmenovala vedoucím své organizační složky v České republice, vznikl pracovněprávní vztah, je významné, zda činnost vedoucího organizační složky vykazovala znaky nesamostatné (závislé) práce.** V takovém případě by mohla být

vykonávána (bez ohledu na subjektivní představy účastníků o povaze jejich právního vztahu) **jen v pracovněprávním vztahu s rakouskou společností** (srov. i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2006, sp. zn. 21 Cdo 1082/2005). Vznikl-li mezi účastníky pracovněprávní vztah, nemohlo na jeho právní povaze nic změnit to, že následně uzavřeli smlouvu, která měla upravit jejich vzájemná práva a povinnosti při výkonu funkce vedoucího organizační složky oním žalobcem.

(...)

Ve světle výše řečeného Nejvyšší soud nemá pochyb o tom, že dne 7. května 2004 vznikl žalované pracovní poměr na pozici vedoucí organizační složky dlužníka v České republice, neboť ze skutkových zjištění plyne, že v **souladu s § 27 odst. 4 a 5 zákona č. 65/1965 Sb. byla do této pozice jmenována jednatelem dlužníka, rakouské společnosti s ručením omezeným. Tím se z ní stal vedoucí zaměstnanec ve smyslu § 27 odst. 5 zákona č. 65/1965 Sb.** [od 1. ledna 2007 ve smyslu § 11 odst. 4 zák. práce (§ 364 odst. 1 až 3 zák. práce)]. Šlo tak bez dalšího o závislou práci, kterou žalovaná nemohla vykonávat v jiném než pracovněprávním poměru.

Komentář

V mimořádně zajímavém rozhodnutí se insolvenční správce rakouské společnosti domáhal po bývalé vedoucí organizační složky této společnosti v České republice zapsané do obchodního rejstříku (nyní odštěpného závodu, dále pro zjednodušení jen „odštěpný závod“) vrácení finanční částky, kterou si tato vedoucí sama vyplatila jako mimořádnou odměnu společně se mzdou za prosinec 2008. Důvodem žaloby byla zejména skutečnost, že v červenci 2008 byl vůči této rakouské společnosti v Rakousku prohlášen konkurz na její majetek, a i přesto si tato vedoucí tuto odměnu vyplatila, když rakouské právo mohlo podle komentovaného rozhodnutí vyžadovat i u vyplacení mzdy či její části (na rozdíl od práva českého) přihlášení pohledávky, k čemuž podle komentovaného rozhodnutí nedošlo.

Pro účely pracovněprávní bylo zajímavé zejména posouzení, v jakém režimu vedoucí odštěpného závodu vůbec vykonává pro rakouskou společnost svou činnost. Mezi stranami bylo totiž mimo jiné sporné to, zda se jedná o pracovněprávní nebo obchodní vztah za situace, kdy tato vedoucí pracovala na základě „manažerské“ smlouvy. Uvedené posouzení je podstatné z hlediska toho, za jakých podmínek by vedoucí odštěpného závodu musela vyplacenou mzdu s odměnou vrátit, kdyby pro ni byla výhodnější úprava pracovněprávního vztahu, neboť v jejím rámci lze ve smyslu § 331 zákoníku práce požadovat vrácení neprávem vyplacených částek po zaměstnanci jen tehdy, pokud zaměstnanec nebyl v dobré víře, že mu právem náleží.

Soudy nižších stupňů dospěly k závěru, že se jedná o pracovněprávní vztah, přičemž poukázaly zejména na to, že činnost vedoucí odštěpného závodu de facto naplňovala znaky závislé práce (byla zejména vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, kdy vedoucí byla v zásadě vázána pokyny jednatele rakouské společnosti apod.). Žalobce s tímto rozhodnutím nesouhlasil a obrátil se na Nejvyšší soud s tím, aby se k této otázce vyjádřil, přičemž v zásadě tvrdil, že v úmyslu stran bylo sjednat obchodněprávní vztah s ohledem na obsah manažerské smlouvy.

Nejvyšší soud dal (v této části) soudům nižších stupňů za pravdu, když zdůraznil, že i v případě vedoucího odštěpného závodu je pro toto posouzení rozhodující skutečná povaha činnosti. Pokud tedy činnost vedoucího odštěpného závodu vykazuje znaky závislé práce (její znaky současná právní úprava vymezuje tak, že je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně), jde o pracovněprávní vztah bez ohledu na obsah ujednání mezi nimi. Žalobce se tedy nedůvodně dovolával obsahu „manažerské“ smlouvy, ve které byly např. odkazy na tehdy účinný obchodní zákoník, z čehož dovozoval existenci obchodního vztahu.

Komentované rozhodnutí není pro autory nikterak překvapující a ztotožňují se s ním. V zásadě platí, že o povaze vztahu (zda jde o vztah obchodní, nebo pracovní) rozhoduje

skutečná povaha činnosti, a nikoliv formulace smluv – jde tedy o obdobný princip, jako když se v případě „švarcsystému“ snaží zúčastněné osoby zastřít závislou práci smlouvou obchodního typu (zpravidla smlouvou o dílo nebo smlouvou příkazní). Vedoucího odštěpného závodu přitom nelze považovat za statutární orgán, neboť jej právní úprava obchodních korporací (ani v tomto případě rakouská) za statutární orgán neprohlašuje, a posouzení vztahu jako pracovního tedy jeho postavení v zásadě nebrání.



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

DAROVÁNÍ KRVE A JEJÍCH SLOŽEK A PRACOVNÍ VOLNO

Jak jsme si zjistili, krevní plazma by se měla darovat jedenkrát za 14 dnů. Náš zaměstnanec ale chodí častěji. Musíme mu poskytnout placené volno na více dnů, nebo jen jak je dané, tj. jedenkrát za 14 dnů?

A pokud plazmu daruje za finanční odměnu, musíme mu jako zaměstnavatel poskytnout také placené volno? Je nějaký limit i při darování krve, kdy zaměstnavatel již může odmítnout zaměstnanci poskytnout placené volno?

A. B., Nučice

Zákoník práce frekvenci odběru krve, resp. krevní plazmy nikterak neřeší. Tato záležitost je upravena zdravotnickými normami, konkrétně vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 143/2008 Sb. (srov. přílohu č. 3 k této vyhlášce, část A, bod 2).

Pokud jde o odběr krevní plazmy, minimální interval mezi dvěma (přístrojovými) odběry plazmy je skutečně vámi uváděných 14 dní. Je tedy s podivem, že váš zaměstnanec se má daných odběrů účastnit častěji. Jediná konstelace, která by snad přicházela v úvahu, by byl odběr plazmy s následným standardním odběrem plné krve nebo trombocytů, kde minimální interval mezi odběry činí 48 hodin. Zaměstnanec je pochopitelně povinen tuto případnou nesrovnalost uspokojivě vysvětlit.

Pokud jde o odběr krve, zde je situace v praxi obvykle daleko méně kritická. Minimální interval mezi dvěma následujícími odběry je 8 týdnů, přičemž celkový počet standardních odběrů provedených v průběhu 12 měsíců je u mužů nejvýše 5 a u žen 4.

Jak je však naznačeno výše, uvedená omezení jsou zdravotnické normy, které jsou závazné pro příslušná zdravotnická zařízení. Zákoník práce oproti tomu vnímá činnost dárce při odběru krve, popř. plazmy, jako překážku v práci na straně zaměstnance. Pokud jsou tedy naplněny zákonné předpoklady této překážky, rozsah stanoveného pracovního volna s náhradou mzdy bez dalšího omezit nelze, jelikož se jedná o právo, které zaměstnanci zaručuje zákoník práce.