

Judikát NS 21 Cdo 3839/2015

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 04/28/2016
Spisová značka: 21 Cdo 3839/2015
ECLI: ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.3839.2015.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Výpověď z pracovního poměru
Statutární orgán
Dotčené předpisy: § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2013
§ 20 odst. 1 a 2 obč. zák.
§ 191 odst. 1 obch. zák. ve znění do 29.06.2013
Kategorie rozhodnutí: C

21 Cdo 3839/2015

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojžíry Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňky Novotné v právní věci žalobce J. G., zastoupeného Mgr. Václavem Slavičkem, advokátem se sídlem v Kladně, Ctiborova č. 3091, proti žalované K M K GRANIT, a. s. se sídlem v Krásně, Mírová č. 545, IČO 46884556, zastoupené Mgr. Václavem Vlkem, advokátem se sídlem v Praze 5, Voskovcova č. 1075/59, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Sokolově pod sp. zn. 33 C 128/2013, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 15. května 2015, č. j. 61 Co 121/2015-164, takto:

Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 7. 1. 2013 žalovaná sdělila žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, přičemž jako důvod uvedla organizační změnu „konkrétně zrušení pracovního místa asistent pro výrobu a techniku, a to na základě rozhodnutí společnosti ze dne 07. 01. 2013“. V důsledku této změny se stal žalobce nadbytečným.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou nadále trvá. Žalobu odůvodnil zejména tím, že výpověď byla učiněna na základě neplatného rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, když o této změně byla vyhotovena pouze listina označená „příkaz předsedy představenstva“, která byla podepsána jen tehdejší předsedou představenstva a členem dozorčí rady, namísto aby o této změně bylo rozhodnuto v rámci zasedání představenstva (tj. kolektivního statutárního orgánu žalované) a v souladu s článkem 15. stanov žalované odhlasováno nadpoloviční většinou přítomných členů představenstva.

Okresní soud v Sokolově rozsudkem ze dne 4. 12. 2014, č. j. 33 C 128/2013-121, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované náhradu nákladů řízení 26.756,- Kč k rukám zástupce žalované, advokáta Mgr. Václava Vlka. Dospěl k závěru, že rozhodnutí o organizační změně bylo přijato platně (představenstvem žalované na zasedání dne 6. 12. 2013), předseda představenstva je podepsal v souladu s jeho oprávněním a v důsledku tohoto rozhodnutí se stal žalobce pro žalovanou jako zaměstnavatele nadbytečným a že tedy byly splněny všechny předpoklady pro výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Neshledal důvodnou námitku žalobce, že rozhodnutí o organizační změně bylo přijato a podepsáno pouze předsedou představenstva a členem dozorčí rady namísto přijetí představenstvem jako statutárním orgánem žalované. K námitce žalované o souběhu pracovního poměru žalobce s výkonem funkce statutárního orgánu žalobcem uzavřel, že skutečnost, že žalobce byl od 3. 10. 2006 členem statutárního orgánu, sama o sobě nevyvolala žádné následky směřující ke skončení pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne

1. 1. 1993 podle pracovněprávních předpisů, neboť náplní žalobcova pracovního poměru nebyl výkon činnosti statutárního orgánu.

K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 15. 5. 2015, č. j. 61 Co 121/2015-164, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci dopisem ze dne 7. 1. 2013 je neplatná, ve výroku „že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou nadále trvá“, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a řízení v tomto rozsahu zastavil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že ke dni, kdy měl skončit pracovní poměr žalobce, nedošlo u žalované k organizační změně, neboť nebylo přijato rozhodnutí zaměstnavatele o této změně; nebylo prokázáno, že by předseda představenstva byl zmocněn k přijímání organizačních změn, ani že by organizační změna byla přijata žalovanou, když dle zápisu ze zasedání představenstva dne 6. 12. 2012 „tento bod programu nebyl řešen a došlo k jeho přesunutí na zasedání v lednu 2013“. Z žádných důkazů tedy nevyplynulo, že by k projednání tohoto záměru a tedy přijetí rozhodnutí o organizační změně skutečně došlo. K námitce žalované ohledně souběhu pracovního poměru žalobce s výkonem funkce statutárního orgánu se odvolací soud ztotožnil se závěry soudu prvního stupně.

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že, učinil-li odvolací soud závěr, že „předseda představenstva žalované společnosti mohl jednat navenek, avšak pouze za situace, kdy jeho úkon byl podložen rozhodnutím představenstva“, vyřešil otázku, kdo je oprávněn rozhodnout u zaměstnavatele o organizační změně, v rozporu s judikaturou Nejvyššího soudu, podle které je rozhodnutí o organizační změně u zaměstnavatele oprávněn učinit týž orgán jako činí právní úkony, přičemž se nevyžaduje, aby představenstvo jednalo jako kolektivní orgán. Ačkoliv odvolací soud učinil skutkové zjištění, že představenstvo žalované o organizační změně nerozhodlo, nejedná se o situaci, kdy by rozhodnutí o organizační změně nebylo vůbec přijato. Podle jejího názoru odvolací soud rovněž nerespektoval dosavadní judikaturu Nejvyššího soudu ohledně „konkludentního ukončení pracovněprávního vztahu při jmenování žalobce coby zaměstnance do funkce člena statutárního orgánu“, jestliže zaujal názor, že jmenování zaměstnance do funkce člena představenstva zaměstnavatele nemá na pracovní poměr žádný vliv. Dovolatelka navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil „ve výroku I. věta první tak, že se rozsudek soudu I. stupně ve výroku I. v části, již byla zamítnuta žaloba, že výpověď z pracovního poměru učiněná žalovanou 7. 1. 2013 je neplatná, potvrzuje.“

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť otázka, kdo je oprávněn přijmout u zaměstnavatele – právnické osoby rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, dosud nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že se jedná o určení neplatnosti výpovědi ze dne 7. 1. 2013 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do dne 31. 7. 2013 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do dne 31. 12. 2013 (dále jen „obč. zák.“) a podle zákona č. 513/1991 Sb. obchodního zákoníku ve znění účinném do dne 29. 6. 2013 (dále jen „obch. zák.“).

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1130/97, uveřejněný v časopisu Soudní rozhledy č. 11, ročník 1999, str. 374, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005). Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 34 obč. zák. (srov. § 18 zák. práce), neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce], a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanoveních § 37-39 obč. zák. (srov. § 18 zák. práce) a § 19-21 zák. práce; vznikne-li pochybnost, zda (vůbec) zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn (k tomu srov. též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).

Rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není – jak bylo uvedeno výše – právním úkonem. Protože zákon v obecné rovině výslovně neupravuje, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele takové tzv. faktické úkony, ustálená soudní praxe (srov. například rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1932/2006, a ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010) vychází v tomto směru ze zásad uvedených zejména v ustanoveních § 11 odst. 1 zák. práce a § 20 odst. 1 a 2 obč. zák., a to v tom smyslu, že ten, kdo je oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní úkony, je také jménem zaměstnavatele oprávněn k tzv. faktickým úkonům a i takové jeho jednání v tomto směru zaměstnavatele zavazuje. Obecně tedy platí, že také rozhodnutí o organizačních změnách (ačkoli nejde o právní úkon) u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, činí především jeho statutární orgán, případně osoby jím pověřené (srov. § 20 odst. 2 obč. zák.). Uvedený závěr platí pouze za předpokladu, že neexistuje zvláštní právní předpis, který by výslovně upravoval, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele rozhodnutí o organizačních změnách.

Statutárním orgánem akciové společnosti, jenž řídí činnost společnosti a jedná jejím jménem, je představenstvo. Představenstvo rozhoduje o všech záležitostech společnosti, pokud nejsou obchodním zákoníkem nebo stanovami vyhrazeny do působnosti valné hromady nebo dozorčí rady (srov. § 191 odst. 1 větu první a druhou obch. zák.). Za představenstvo jedná navenek jménem akciové společnosti každý člen představenstva akciové společnosti samostatně, nevyplyvá-li ze stanov akciové společnosti něco jiného; členové představenstva, kteří zavazují akciovou společnost, a způsob, kterým tak činí, se zapisují do obchodního rejstříku (srov. § 191 odst. 1 větu třetí a čtvrtou obch. zák.).

Z této právní úpravy vyplývá, že představenstvo akciové společnosti jako statutární orgán zaměstnavatele nemusí činit právní úkony v pracovněprávních vztazích navenek jako kolektivní orgán, tedy usnesením většiny členů představenstva; činit právní úkony v příslušné formě, tedy včetně podpisu listiny, v níž je právní úkon obsažen a jejíž písemná forma je podpisem dovršena, může každý člen představenstva. Určí-li však stanovy této obchodní společnosti (využívající možnosti dispozitivní úpravy obsažené v ustanovení § 191 odst. 1 obch. zák.) v zájmu zajištění jistoty před zneužitím jednatelského oprávnění člena statutárního orgánu, že za společnost nemohou činit právní úkony členové jejího statutárního orgánu samostatně, ale že vůči třetím osobám mají jednat společně dva členové představenstva, je třeba tuto skutečnost respektovat bezvýjimečně i při úvaze o platnosti jednání společnosti jako takové v pracovněprávních vztazích (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2802/2012, uveřejněného pod číslem 23/2014 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, na které poukazuje dovolatelka). Může-li podle ustanovení § 191 odst. 1 obch. zák. a stanov akciové společnosti navenek jejím jménem jednat předseda představenstva, může také přijmout (je oprávněn) organizační opatření ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Za situace, kdy podle zápisu v obchodním rejstříku může s účinností od 23. dubna 2008 jednat za žalovanou akciovou společnost navenek jménem společnosti v celém rozsahu předseda představenstva samostatně, je mimo pochybnost, že předseda představenstva žalované Ing. M. K., který byl předsedou představenstva žalované také v době od 21. prosince 2011 do 16. ledna 2013, mohl také samostatně dne 7. 1. 2013 rozhodnout o organizační změně, jež byla podkladem pro výpověď z pracovního poměru žalobce ze dne 7. 1. 2013. Je proto bezvýznamné, zda tato organizační změna byla či nebyla projednána (rozhodnuta) „také“ představenstvem žalované.

Ustálená soudní praxe vychází z názoru, že okolnost, že fyzická osoba je statutárním orgánem obchodní společnosti, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovní vztah, jestliže jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgánu. Stejně tak platí obráceně, že dosavadní existence pracovněprávního vztahu mezi fyzickou osobou a společností nebrání tomu, aby tato fyzická osoba zaujala postavení statutárního orgánu této společnosti (srov. například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, uveřejněný pod č. 13 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995, jakož i odůvodnění rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004, ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004, ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, nebo ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009). Souběžný výkon činnosti jednatele v obchodněprávním vztahu a výkon stejných činností v pracovněprávním vztahu však nepřicházel v úvahu. Statutárnímu orgánu náleží obchodní vedení společnosti, což je organizování a řízení podnikatelské činnosti společnosti, včetně rozhodování o jejích podnikatelských záměrech a zabezpečení řádného vedení účetnictví společnosti, nikoli však věcně vymezená organizační a řídicí činnost na určitém úseku společnosti, vykonávaná za přímé podřízenosti jinému vedoucímu zaměstnanci (srov. též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 7. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012, nebo ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014). Náplň práce žalobce podle pracovní smlouvy uzavřené mezi ním a žalovanou dne 1. 1. 1993 nebyla (neměla být) činností statutárního orgánu a nemohla se jí tedy stát ani poté, co se žalobce stal členem představenstva. V tomto směru lze se soudy souhlasit. To však samo o sobě nestačí pro závěr o tom, zda žalobci zanikl (nebo nezanikl) jeho dosavadní pracovní poměr konkludentní dohodou v souvislosti s tím, že se stal členem představenstva žalované (srov. odůvodnění dovolatelkou citovaných rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012, a ze dne 7. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012). Bez objasnění, jaká byla konkrétní náplň práce žalobce ke dni 30. srpna 2006 (kdy se stal členem představenstva žalované) vyplývající z pracovního poměru a jakou náplň měl mít ve funkci člena představenstva žalované nelze uvedený závěr učinit. Teprve po srovnání, zda se jednalo či nejednalo o totožné činnosti, bude možno učinit úsudek o případném konkludentním skončení pracovního poměru žalobce u žalované. Závěry soudů v tomto směru jsou proto (prozatím) předčasné.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Plzni) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

JUDr. Mojmír Putna
předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.