

Judikát NS 21 Cdo 4891/2009

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	01/05/2011
Spisová značka:	21 Cdo 4891/2009
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2011:21.CDO.4891.2009.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Dokazování Pracovní poměr Změna pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 56 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 31.12.2005 § 241a odst. 3 o. s. ř. § 243b odst. 2 část věty za středníkem o. s. ř. ve znění do 30.06.2009 § 243b odst. 3 věta druhá o. s. ř. ve znění do 30.06.2009
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 4891/2009

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně R. K., zastoupené Mgr. Ing. Tomášem Vítkem, advokátem se sídlem v Praze 1, Opletalova č. 25, proti žalované Cream & Dream s.r.o. se sídlem v Praze 7, Jankovcova č. 1569/2c, IČO 26168774, zastoupené Mgr. Michalem Wijou, advokátem se sídlem v Praze 1, Rybná č. 14, o určení, že pracovní poměr trvá, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 2 pod sp. zn. 10 C 34/2006, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 18. února 2009 č.j. 39 Co 415/2008-138, takto:

Rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že „pracovní poměr vzniklý podle pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobkyní a žalovaným dne 31.10.2004 se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou a že nadále trvá“. Žalobu odůvodnila zejména tím, že u žalované pracovala jako prodavačka a servírka, a že pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou od 1. listopadu 2004 do 31. října 2005. „I po tomto datu byly žalobkyni zadávány pracovní úkoly a žalobkyně tedy dále v práci pokračovala, a to s vědomím všech svých nadřízených“, a proto podle jejího názoru došlo ke změně pracovního poměru na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou v souladu s ustanovením § 56 odst. 2 zák. práce. Dne 22.11.2004 byla žalobkyně vyzvána, aby opustila pracoviště s tím, že její pracovní poměr téměř před měsícem skončil. Žalobkyni bylo doručeno potvrzení o zdanitelných příjmech, evidenční list důchodového pojištění a zápočtový list, upozornila proto žalovanou, že došlo ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou, žalovaná však na tuto skutečnost nereagovala.

Obvodní soud pro Prahu 2 rozsudkem ze dne 10.12.2007 č.j. 10 C 34/2006-87 určil, že „pracovní poměr vzniklý podle pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobkyní a žalovanou dne 31.10.2004 se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou a že nadále trvá“, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení 10.216,50 Kč, k rukám advokáta Mgr. Ing. Tomáše Vítky“. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že pracovní poměr žalobkyně sjednaný na dobu určitou se změnil na pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou ve smyslu ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce, neboť „bylo prokázáno, že nejenom statutární zástupce žalované, ale její další zaměstnanci měli informace o tom, že žalobkyně pokračuje v konání práce“. Podle názoru soudu prvního stupně „je právně irrelevantní, zda jednatel žalované byl vytížen nebo se zdržoval mimo území České republiky“, žádnými přímými důkazy totiž nebylo prokázáno, že by žalovaná „jakoukoliv formou projevila svůj nesouhlas, aby žalobkyně pokračovala v konání v práci i po uplynutí sjednané doby“, naopak sama žalovaná „nesporovala ani neprokazovala, že by neměla vědomí o konání prací po uplynutí sjednané doby“.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 18.2.2009 č.j. 39 Co 415/2008-138 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalované se nepřiznává náhrada nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud se ztotožnil s názorem soudu prvního stupně, že v daném případě nedošlo k okamžitému zrušení pracovního poměru žalobkyně ke dni 22.11.2005, a tudíž ve smyslu § 64 zák. práce nemohlo dojít ani k započítání běhu lhůty k podání žaloby na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyně, neboť „listina ze dne 22.11.2005, vyhotovená na vlastní žádost žalobkyně, v níž je pouze konstatováno, že uvedeného dne jí bylo přikázáno odejít z pracoviště v Praze 2, Husova 12 a byly jí odebrány klíče, a že pracoviště opustila v 16.00 hod uvedeného dne, nemůže být v žádném případě považována za okamžité zrušení pracovního poměru“. Žalobkyně - jak odvolací soud dále dovodil - mohla podat podle § 80 písm. c) o.s.ř. žalobu na určení trvání pracovního poměru, neboť „mezi účastníky panovala nejistota o jejich vzájemném vztahu, žalobkyně však tímto způsobem žalobní petit neformulovala a domáhala se určení, že pracovní poměr vzniklý podle zmíněné pracovní smlouvy se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou“, nemá proto na té části žalobního petitu naléhavý právní zájem. Odvolací soud vycházel dále ze zjištění, že u jednání před soudem prvního stupně žalobkyně výslovně uvedla, že „by souhlasila s tím, že se uzavře nová dohoda na dobu určitou na jeden rok, avšak tento návrh od žalované nedostala“, a také, že uvedla, že opis dodatku pracovní smlouvy náhodou viděla dne 17.11.2005 ve skříni v zaměstnání, z čehož odvolací soud dovodil, že „nejpozději dne 17.11.2005 měla žalobkyně vědomost o tom, že žalovaná nemá zájem uzavřít s ní pracovní poměr na dobu neurčitou, ale její vůlí je pouze prodloužit již skončený pracovní poměr na dobu určitou, a to nejdéle o jeden rok“. Odvolací soud proto dospěl k závěru, že na skutečnost, že „žalobkyně pro žalovanou po ukončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou pracovala pouze krátký časový úsek představující 12 dnů a poté jí byl přístup na pracoviště výslovně zakázán“, nelze aplikovat ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce. V dopise ze dne 23.11.2005 žalobkyně pouze konstatovala, že „dne 1.11.2005 podle § 56 odst. 2 byla pracovní smlouva změněna na dobu neurčitou a z toho důvodu pracovní poměr dále trvá“, a podle názoru odvolacího soudu „z dikce tohoto dopisu je zřejmé, že v něm žalobkyně výslovně neprojevila vůli být u žalované nadále zaměstnána, a po tomto dopise žalovanou již nikdy více nekontaktovala“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Podle názoru dovolatelky odvolací soud zcela opomenul skutečnost, že „žalovaná měla již počátkem listopadu 2005 vědomost o tom, že žalobkyně u ní pracuje i po 31.10.2005 a přesto projevila svůj nesouhlas prokazatelně teprve až 22.11.2005“, a nijak se s ní ve svém rozhodnutí nevyrovnal. Z obsahu spisu podle názoru žalobkyně jednoznačně vyplývá, že „po 31.10.2005 konala práci s vědomím zaměstnavatele, neboť pokračovala v práci s vědomím dalších zaměstnanců a osob, kteří byli oprávněni stanovit a ukládat žalobkyni pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat její práci“, což dokazuje např. „rozvrh směn zaměstnanců“. Dovolatelka má za to, že odvolací soud pochybil, jestliže „nezdůvodnil ani nezkoumal, proč žalovaná neprojevila svou vůli ihned po zjištění, že žalobkyně u ní i nadále pracuje“. Namítá dále, že řízení je postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, neboť odvolací soud poskytl ochranu „jednání žalované, které představuje výkon práv a povinností v rozporu s dobrými mravy ve smyslu § 7 odst. 2 zákoníku práce“. Poukazuje na skutečnost, že žalovaná „si byla vědoma, že u ní žalobkyně i nadále pracuje, neboť dne 2.11.2005, a taktéž dne 17.11.2005, jednatel společnosti pan B. osobně navštívil prodejnu, v níž žalobkyně pracovala. Přesto jí při ani jedné z těchto návštěv v konání práce nezabránil a řádným způsobem neprojevil, že si nepřejí, aby zde byla dále zaměstnána. Žalobkyně byla nucena opustit pracoviště až dne 22.11.2005, a to na příkaz S. I., poté, co žalovaná věděla, že je žalobkyně těhotná“. Závěr odvolacího soudu, že žalobkyně věděla, že žalovaná s ní chce uzavřít pracovní poměr na dobu určitou na další rok, nemá oporu v provedeném dokazování, a v tomto směru namítá zejména, že předmětný dodatek k pracovní smlouvě, který dne 17.11.2005 náhodou viděla ve skříni, je „pouhým výtiskem bez podpisů stran a její obsah s žalobkyní nebyl nikdy konzultován. Takový dokument se tedy nedá v žádném případě považovat za návrh smlouvy v právním slova smyslu. Nemohlo tedy vůbec ani platně dojít k jeho akceptaci, tím spíše, že dokument nebyl ani žalovanou podepsán, aby z něj bylo patrné, že si jeho obsahem vůbec přeje být vázána“. Žalovaná jí tento dokument řádným způsobem nepředložila, „ačkoli toho dne byla osobně v prodejně, a ani tuto možnost jeho uzavření se žalobkyní neprodiskutovala“; svým jednáním tak pouze „prodlužovala právní nejistotu žalobkyně ohledně existence pracovněprávního vztahu mezi nimi“. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud napadené rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 30.6.2009 (dále jen o.s.ř.), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1.7.2009 (srov. Čl. II bod 12 zákona č. 7/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů a další související zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 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 ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobkyně, která pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 31.10.2004 uzavřené na dobu určitou od 1.11.2004 do 31.10.2005 jako prodavačka - servírka, konala práci i po 31.10.2005 v rozsahu celkem 12 dnů (správně 13 pracovních dnů) až do 22.11.2005. Uvedeného dne byla S. I. (zmocněným k jednání jednatelem žalované) vyzvána, aby opustila pracoviště a odevzdala klíče; o této skutečnosti žalobkyně pořídila zápis, který S. I., jako „manažer“, podepsal.

Projednávanou věc, je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že jde o posouzení, zda pracovní poměr uzavřený na dobu určitou do 31.10.2005 nadále trvá - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2005, tj. do dne, kdy nabyl účinnosti zákon č. 413/2005 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) - dále jen „zák. práce“.

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.

Vědomí zaměstnavatele (zde vědomost) je objektivní stav, který odráží, že se zaměstnavateli dostalo informace o určité skutečnosti (o tom, že zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje dále v konání prací). Jde tedy o zjištění, zda se taková informace skutečně k zaměstnavateli dostala (zda se zaměstnatel dozvěděl) či nikoli. Okolnost, zda s obsahem této informace zaměstnavatel souhlasí či nesouhlasí, je pro vědomost jako takovou nepodstatná. Taková okolnost by vypovídala jen o tom, jaký je vnitřní (subjektivní) vztah zaměstnavatele ke skutečnosti, o níž informaci získal (dozvěděl

se). Nemá však žádného vlivu na to, zda zde vědomost je nebo není (dozvěděl se nebo se nedozvěděl).

Ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce se však nespokojuje jen s tím, že zaměstnavatel má vědomost (dozvěděl se), ale klade další požadavek. Z jeho obsahu totiž vyplývá, že pro naplnění tam uvedené skutkové podstaty nestačí, že se zaměstnavateli pouze dostane informace (dozví se), že někdo pro něj koná práce. Citované ustanovení předpokládá, že je s touto informací (vědomostí) zaměstnavatel také srozuměn, že s ní souhlasí (srov. slova „Pokračuje-lis vědomím zaměstnavatele“). Opačný výklad by znamenal, že by zaměstnavatel nemohl důsledkům předpokládaným v § 56 odst. 2 zák. práce zabránit (jakákoli práce bývalého zaměstnance by znamenala změnu délky trvání pracovního poměru již v okamžiku, kdy se o ní zaměstnavatel dozví).

Jaký je vztah zaměstnavatele k informaci (vědomosti) o tom, že zaměstnanec pokračuje v práci, lze usuzovat zejména z jeho vnějších projevů. Přitom 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. Nedá-li zaměstnavatel nijak navenek na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí, nutno uzavřít, že zaměstnanec pracuje „s vědomím zaměstnavatele“.

Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance (§ 9 odst. 3 zák. práce) (srov. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002 sp. zn. 21 Cdo 2080/2001, uveřejněném v časopise Soudní judikatura ročník 2003, pod poř. č. 8).

Z uvedeného vyplývá, že pro závěr, zda lze „v daném případě aplikovat ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce“, či nikoliv, není významné, jak nesprávně dovozuje odvolací soud, jak dlouhý „časový úsek“ zaměstnanec po uplynutí sjednané doby dále konal práci, významné není ani to, zda zaměstnanec, kromě toho, že pokračuje dále v konání prací, navíc zaměstnavatele (a kolikrát) formálně „kontaktoval“, aby vyjádřil „vůli být dále zaměstnán (viz dopis žalobkyně ze dne 23.11.2006, na který odvolací soud poukazuje), nýbrž to - tak výslovně ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce - zda zaměstnanec fakticky pokračoval v konání prací i po uplynutí sjednané doby a zda tak činil s vědomím zaměstnavatele.

V projednávané věci opřel odvolací soud své (dovoláním napadené) rozhodnutí mimo jiné o závěr, že „nejpozději dne 17.11.2005 měla žalobkyně vědomost o tom, že žalovaná nemá zájem uzavřít s ní pracovní poměr na dobu neurčitou“, a protože žalobkyně pracovala pro žalovanou „po ukončení pracovního poměru na dobu určitou pouze krátký časový úsek představující 12 dnů, a poté jí byl přístup na pracoviště výslovně zakázán, nelze podle názoru odvolacího soudu v daném případě aplikovat ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce“. Dovolatelka namítá, že napadené rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování, a uplatňuje tedy rovněž dovolací důvod vyjádřený v ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř.

Podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. lze dovolání, které je přípustné mimo jiné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. (a tak je tomu v projednávané věci), podat z důvodu, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá podle obsahu spisu oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného ustanovení rozumět výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevplynuly ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, je logický rozpor, nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva. Provedeným dokazováním je třeba rozumět jak dokazování provedené u soudu prvního stupně, tak i dokazování u soudu odvolacího.

Závěr o tom, že „v daném případě nelze aplikovat ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce“ (tedy, že žalobkyně nepokračovala v konání prací s vědomím zaměstnavatele) odvolací soud učinil na základě vyjádření žalobkyně v průběhu řízení před soudem prvního stupně, že „by souhlasila s tím, že se uzavře nová dohoda na dobu určitou jeden rok“, jestliže by takovou ofertu vůbec dostala („tento návrh od žalované nedostala“), přihlédl ke konceptu „dodatku k pracovní smlouvě ze dne 31.10.2004“, který žalobkyně „viděla, a to dne 17.11.2005 náhodou ve skříni v zaměstnání“ (který ale žalovaná žalobkyni jako ofertu nikdy nepředala), a na základě toho dovodil, že „nejpozději dne 17.11.2005 měla žalobkyně vědomost o tom, že žalovaná nemá zájem uzavřít s ní pracovní poměr na dobu neurčitou“. Neuvedl však, jak hodnotí výpověď žalobkyně před soudem prvního stupně, že jí „paní P.“ na upozornění, že „pracovní smlouva končí“, sdělila, že má „nadále pokračovat v práci“, zda tato osoba byla ve vztahu k žalobkyni „nejbližším nadřízeným zaměstnancem“, nebo jinou osobou, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce (srov. rozsudek nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005 sp. zn. 21 Cdo 568/2005, uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč. 2006, pod č.65), nebo zda toto postavení měla také „paní H.“. Stranou neměla být ponechána ani výpověď žalobkyně popisující její jednání s panem B., s nímž jednala „naposledy“ 17.11.2005, který se k ní choval „normálně, neměl žádné námítky ani ohledně její práce“, a to již vzhledem k procesnímu tvrzení žalované v řízení před soudem prvního stupně, že dne 2.11.2005 (tedy již po uplynutí doby sjednané v původní pracovní smlouvě) se jednatel žalované se žalobkyní „dohodl na prodloužení výkonu práce o další jeden rok“. Činí-li odvolací soud závěr na základě dopisu žalobkyně ze dne 23.11.2005, v němž žalobkyně sděluje žalované svůj právní názor, že „dne 1.11.2005 podle § 56 odst. 2 byla pracovní smlouva změněna na dobu neurčitou“, že žalobkyně v tomto dopise „výslovně neprojevila vůli být u žalované dále zaměstnána“, pak nevysvětluje, z čeho v textu dopisu, za situace, kdy až do vykazání z pracoviště bez přerušení konala svoji práci, by měla taková vůle žalobkyně vyplývat, a jaký význam by měla mít tato případná vůle z hlediska ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce.

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

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

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 5. ledna 2011

JUDr. Zdeněk N o v o t n ý , v. r.
předseda senátu

www.nsoud.cz

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