

21 Cdo 11/98

Datum rozhodnutí: 17.11.1998

Dotčené předpisy:

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby mu žalovaná zaplatila částku 94 500 Kč. Žalobu odůvodnil zejména tím, že u žalované byl zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 6. 1993 jako úředník, a že podle platového výměru s účinností od 1. 5. 1994 mu byl stanoven měsíční plat 10 500 Kč. Žalovaná však počínaje 1. 11. 1994 žalobci mzdu nevyplácí, takže mu za 9 měsíců dluží 94 500 Kč. Žalovaná namítala, že žalobce jako jediný jednatel žalované se při sepisu pracovní smlouvy s vlastní osobou dopustil excesu, neboť tento úkon podléhal, ve smyslu § 18 odst. 4 společenské smlouvy o založení žalované, schválení valnou hromadou. V činnosti žalobce navíc žalovaná neshledává žádné úkony plynoucí z pracovní smlouvy s funkčním zařazením úředníka.

O k r e s n í s o u d v Rychnově nad Kněžnou rozsudkem ze dne 11. 4. 1996, č. j. 5 C 65/95 - 55, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 5667 Kč "na účet zástupkyně žalobce a České republiky soudní poplatek 3780 Kč na účet Okresního soudu v Rychnově nad Kněžnou, v obou případech do tří dnů od právní moci rozsudku. Vycházel přitom z toho, že pracovní smlouva mezi žalobcem a žalovanou ze dne 1. 6. 1993 je platná, neboť tím, že žalobce uzavřel svou pracovní smlouvu i za žalovanou, tj. vystupoval na obou smluvních stranách, nepřekročil své oprávnění jediného jednatele společnosti vykonávat zaměstnavatelská práva podle § 18 odst. 2 písm. c) společenské smlouvy ze dne 18. 5. 1993, že žalobce vykonával pro žalovanou práce, které přesahovaly jeho povinnosti jednatele (dané režimem mandátní smlouvy), a že bylo povinností žalované platit mu mzdu podle platového výměru z 29. 4. 1994.

K odvolání žalované K r a j s k ý s o u d v Hradci Králové rozsudkem ze dne 28. 1. 1997, č. j. 20 Co 476/96 - 70, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen nahradit žalované náklady řízení před soudem prvního stupně v částce 7356 Kč a před odvolacím soudem v částce 6980 Kč, vše do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám advokáta JUDr. P. Š. Po zopakování listinných důkazů dospěl k závěru, že pracovní smlouva mezi žalobcem a žalovanou ze dne 1. 6. 1993 je neplatná. Vycházel přitom z toho, že práce, které žalobce uvedl jako činnosti vykonávané v rámci pracovního poměru, jsou totožné s těmi činnostmi, které měl podle společenské smlouvy z 18. 5. 1993 vykonávat jako jednatel, a z toho, že za situace, kdy žalobce jako budoucí pracovník uzavíral pracovní smlouvu se subjektem (žalovanou), kterou sám jako jednatel zastupoval a jednal za ni, dochází ke kolizi zájmů mezi společností a jejím statutárním orgánem. Takto uzavřený právní úkon se přiči zájmům společnosti a je proto podle § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce neplatný.

V dovolání žalobce namítá, že rozsah prací, které pro společnost konal, jednoznačně přesahuje úkony jednatele jako jediného statutárního orgánu oprávněného jednat za společnost. Zastupování společnosti navenek bylo jen nepatrnou částí výkonu činnosti žalobce pro žalovanou. Do výrazu úředník obsaženého jako náplň práce v textu pracovní smlouvy byly zahrnuty činnosti spojené s řízením výroby, vedením pravidelných obchodních a

účetních operací, jakož i řízení dodávek a odbytu. Skutečnost, že osoba ve funkci jednatele uzavírá pracovní smlouvu sama se sebou, je obvyklým postupem v právní praxi u všech větších společností. Společníci o pracovním poměru žalobce věděli, neboť tento pracovní poměr byl zahrnut v souhrnu počtu zaměstnanců, jak tyto údaje byly společníkům předestřeny. Nebyl-li takový úkon vyhrazen do výlučné pravomoci valné hromady, byl k uzavření pracovní smlouvy povolán žalobce jako jediný jednatel. Dovolatel navrhl, aby rozsudek odvolacího soudu byl zrušen a aby mu věc byla vrácena k dalšímu řízení.

N e j v y š š í s o u d České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že je proti němu dovolání přípustné i podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř., přezkoumal ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. napadený rozsudek odvolacího soudu bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil proto rozhodnutí odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Z o d ů v o d n ě n í :

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že sporná pracovní smlouva byla uzavřena v červnu 1993 - podle ustanovení zákoníku práce a předpisů jej provádějících ve znění účinném do 31. 5. 1994 (t.j. před dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) - dále jen zák. práce .

Podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce neplatný je právní úkon, který se svým obsahem nebo účelem přičí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přičí zájmům společnosti. Z citovaného ustanovení vyplývá, že neplatný není pouze právní úkon, který je v přímém rozporu se zákonem, ale i takový právní úkon, který sice v přímém rozporu se zákonem není, ale svými účinky a zejména svým účelem zákon, jeho cíl a smysl, obchází.

Společnost s ručením omezeným je obchodní společností, která se zakládá zpravidla za účelem podnikání (srov. § 56 odst. 1 obch. zák.). Tato společnost jako právnická osoba (srov. § 56 odst.1 obch. zák., § 18 odst. 2 písm.a/ o. z.) má samostatnou způsobilost mít práva a povinnosti. Společnost s ručením omezeným je jako osoba zapsaná v obchodním rejstříku (srov. § 3 odst. 1 písm. a/ obch. zák.) podnikatelem; to platí i tehdy, byla-li založena za jiným účelem než je podnikání (srov. § 2 odst. 2 písm. a/ obch. zák.). Svoji činnost (zpravidla podnikání) tato společnost provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Práva a povinnosti společníků společnosti s ručením omezeným jsou stanoveny zákonem (zejména ustanoveními § 113 až § 123 obch. zák.), společenskou smlouvou, popřípadě též stanovami společnos-ti. Práva týkající se řízení společnosti a kontroly její činnosti vykonávají společníci pouze prostřednictvím orgánu společnosti (valné hromady) nebo rozhodováním mimo valnou hromadu (§ 130 obch. zák.), a to v rozsahu a způsobem uvedeným ve společenské smlouvě, popřípadě ve stanovách.

Z uvedeného plyne, že jde o samostatný subjekt práva, který nelze ztotožňovat (zaměňovat) s jejími společníky (s fyzickými nebo právnickými osobami, které ji založily nebo které do ní později vstoupily např. na základě smlouvy o převodu obchodního podílu, z titulu dědictví apod.).

Společnost s ručením omezeným jako právnická osoba může zaměstnávat občany (fyzické osoby) v pracovněprávních vztazích. Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí jménem právnické osoby především její statutární orgán (srov. § 9 odst. 1 zák. práce). Statutárním

orgánem společnosti s ručením omezeným, je jednatel (srov. § 133 odst. 1 obch. zák.), kterého jmenuje valná hromada z řad společníků nebo jiných fyzických osob (srov. § 133 odst. 3 obch. zák.).

Činnost statutárního orgánu nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Funkce statutárního orgánu společnosti totiž není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zák. práce a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy; řídí se ustanoveními obchodního zákoníku a obsahem společenské smlouvy. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů.

Skutečnost, že fyzická osoba je společníkem společnosti s ručením omezeným nebo že byla ustavena statutárním orgánem společnosti (jednatelem), sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgánu. I když je fyzická osoba, jako statutární orgán společnosti, oprávněna za ni jednat, jde - jak výše uvedeno - o rozdílné subjekty práva, mezi nimiž může být uzavřena smlouva směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu; pracovní smlouva může např. vymezit druh práce společníka ve společnosti nebo stanovit další práva a povinnosti toho, kdo byl ustaven statutárním orgánem společnosti (jednatele), a takový právní úkon není neplatným podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť se svým obsahem ani účelem nepříčí zákonu, neobchází jej a ani se jinak nepříčí zájmům společnosti. Podstatné však je, že obsah takového pracovněprávního vztahu nemůže být shodný s obsahem činnosti jednatele, ale může se týkat jen činností od práce jednatele odlišných.

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobce uzavřel dne 1. 6. 1993 s žalovanou pracovní smlouvu, podle které se zavázal pracovat u žalované jako úředník za žalovanou tuto smlouvu podepsal rovněž žalobce, který v té době byl jediným jednatelem žalované. Pro posouzení platnosti citované pracovní smlouvy je významné posouzení otázky, zda žalobce mohl za žalovanou podepsat pracovní smlouvu, kterou žalovaná uzavírala právě s žalobcem.

Samotná okolnost, že žalobce byl jednatelem žalované, nebrání tomu, aby s ním byla uzavřena pracovní smlouva. Není ani vyloučeno (a zákon s takovou skutečností i počítá), aby jednatel za společnost uzavíral smlouvu, při níž druhou smluvní stranou je sám tento jednatel jako fyzická osoba (srov. např. § 132 odst. 3 obch. zák. ve znění po účinnosti zák. č. 142/1996 Sb.). V každém konkrétním případě je však třeba vždy zkoumat, zda nedochází ke střetu zájmů mezi společností a jejím statutárním orgánem. I když zákoník práce v tomto směru výslovné ustanovení nemá, z ustanovení § 14 odst. 2 zák. práce, jež vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného, lze analogicky dovodit, že také v případě, jedná-li statutární orgán jménem společnosti, nemůže za společnost jednat tehdy, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti.

Pracovní smlouva jako dvoustranný právní úkon je výsledkem smluvního jednání, do něhož obě smluvní strany vstupují s vlastními představami o jeho obsahu a výsledku. Přitom základní východiska jsou odlišná, neboť pracovník i organizace chtějí sjednat pracovní smlouvu pro svou stranu co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci a pod.). Na rozdílnosti zájmů při sjednávání pracovní smlouvy nic nemění

ani skutečnost, že případně dojde i k bezvýhradné akceptaci učiněné nabídky. Vždy jde pouze o odraz aktuální situace na trhu práce. Uvedený závěr bude většinou platit i v případě, že pracovní smlouva bude sjednána v souladu s podmínkami v místě a čase obvyklými.

Výsledek jednání totiž nic nevypovídá o rozdílnosti zájmů obou stran při sjednávání pracovní smlouvy (tento závěr se musí časově vztahovat před okamžik uzavření pracovní smlouvy).

Lze tedy uzavřít, že rozdílnost zájmů smluvních stran při sjednávání pracovní smlouvy zpravidla vylučuje, aby za organizaci (zaměstnavatele) sjednala a podepsala pracovní smlouvu tatáž osoba - budoucí pracovník (zaměstnanec), která je druhým účastníkem takové pracovní smlouvy. Zda tomu tak skutečně bylo, nutno vždy dovodit z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo.

Vyšel-li odvolací soud z předpokladu, že smlouva mezi žalobcem a žalovanou ze dne 1. 6. 1993 je neplatná, aniž se při tom zabýval skutečnostmi, jež jsou pro posouzení její platnosti ze shora uvedených důvodů rozhodné, je jeho závěr o neplatnosti pracovní smlouvy ze dne 1. 6. 1993 nesprávný.

Sama okolnost, že nebyla platně uzavřena pracovní smlouva však ještě neznamena, že organizaci (zaměstnavateli) nemůže vzniknout povinnost peněžitého plnění vůči fyzické osobě. Není-li totiž platně sjednána pracovní smlouva, ale fyzická osoba již začala pro organizaci (zaměstnavatele) s jeho souhlasem pracovat, vznikne tzv. faktický pracovní poměr, tedy právní vztah, kde oběma účastníkům vzniknou povinnosti posuzované podle zákoníku práce. Protože však nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však vždy musí být vydán neoprávněný majetkový prospěch (bezdůvodné obohacení), který organizaci (zaměstnavateli) vznikl tím, že přijala od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu (srov. § 243 odst. 1, 2 zák. práce).

Rozsah takového plnění musí odpovídat tomu, v jaké výši neoprávněný majetkový prospěch (bezdůvodné obohacení) organizaci (zaměstnavateli) vznikl. Výše neoprávněného majetkového prospěchu (bezdůvodného obohacení) odpovídá tomu, co by organizace (zaměstnavatel) musela plnit fyzické osobě za skutečně vykonanou práci v případě, že by pracovní smlouva byla uzavřena platně. Toto plnění proto musí odpovídat mzdovým podmínkám platným v organizaci (u zaměstnavatele) v době, kdy byla práce vykonána (srov. část druhou zákona č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění zákonů č. 590/1992 Sb., č. 10/1993 Sb., č. 37/1993 Sb. a č. 74/1994 Sb.).

Z tohoto pohledu (zda vůbec, které konkrétní práce a v jakém rozsahu mimo výkonu činnosti jednatele, žalobce pro žalovanou vykonával) se ale odvolací soud věcí nezabýval. Zabýval se pouze tím, zda práce, o nichž žalobce tvrdí, že je pro žalovanou vykonával, odpovídaly práci úředníka, uvedené ve smlouvě ze dne 1. 6. 1993. Řízení je tak postiženo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto ve smyslu ustanovení § 243b odst. 1, části věty za středníkem, o.s.ř. zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, věta první, o.s.ř.).