



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

**Mgr. Michal Vrajík,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*

### DORUČOVÁNÍ ODVOLÁNÍ Z VEDOUcíHO PRACOVNíHO MíSTA PŘI VNĚJŠÍM JMENOVÁNÍ

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. dubna 2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018**

*(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))*

Pracovní poměr jmenováním vzniká na základě jmenování provedeného zaměstnavatelem (tzv. vnitřní jmenování), nebo na základě jmenování provedeného podle zvláštních předpisů nebo zákoníku práce orgánem odlišným od osoby zaměstnavatele (tzv. vnější jmenování). **V projednávané věci je předmětem posouzení odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, které bylo doručováno zaměstnanci, jehož pracovní poměr vznikl na základě tzv. vnějšího jmenování zřizovatelem příspěvkové organizace** (srov. § 33 odst. 3 písm. e) a § 33 odst. 4 písm. e) zák. práce) a jehož také zřizovatel z pracovního místa odvolal (srov. § 73 odst. 1 věta před středníkem zák. práce). **Řádné doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance je (vedle písemné formy tohoto právního jednání) jednou ze zákonem stanovených podmínek platnosti odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance.** Ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce, stanoví-li pravidlo, že odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou, nerozlišuje případy tzv. vnitřního jmenování a případy tzv. vnějšího jmenování. Nelze proto dospět k jinému závěru, než že **zákonem stanovený zvláštní způsob doručení písemnosti zde dopadá na všechny případy odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance bez ohledu na to, kdo zaměstnance na vedoucí pracovní místo jmenoval a následně z tohoto pracovního místa odvolal.** I když tedy jmenováním na vedoucí pracovní místo nevzniká mezi zřizovatelem a zaměstnancem pracovní právní vztah a zřizovatel se ani nestává třetí stranou pracovní právního vztahu, je třeba na doručování odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, jako písemnosti ve smyslu ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce doručované zaměstnanci zřizovatelem, aplikovat (výše uvedená) pravidla o doručování písemností zaměstnanci zaměstnavatelem.

#### Komentář

V komentovaném rozsudku řešil Nejvyšší soud spor mezi odvolaným ředitelem příspěvkové organizace o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí. Ředitel příspěvkové organizace je na vedoucí pracovní místo v souladu se zákoníkem práce jmenován, a to zřizovatelem

příspěvkové organizace, v daném případě městem. Jedná se o tzv. vnější jmenování, tedy jmenování, které neprovádí sám zaměstnavatel (jeho statutární orgán), ale které provádí osoba stojící vně zaměstnavatele, jako je právě zřizovatel.

Zaměstnance pak z vedoucího pracovního místa obecně odvolává ten, kdo jej na toto pracovní místo jmenoval. V případě vnějšího jmenování ředitele příspěvkové organizace tedy tohoto ředitele odvolává opět zřizovatel dané příspěvkové organizace. K tomu také v dané věci došlo, avšak zřizovatel odeslal listinu o odvolání z vedoucího pracovního místa řediteli poštou, aniž by se nejprve pokusil o její osobní doručení na pracovišti.

Zákoník práce v § 334 a násl. upravuje závazný postup při doručování důležitých pracovníprávních písemností, mezi něž patří mimo jiné odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance. Uvedené ustanovení zákoníku práce je ale nadepsáno „obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem“ a také ve svém obsahu se zabývá už jen tím, jak doručuje písemnosti zaměstnavatel. Vznikla proto otázka, zda se toto ustanovení vztahuje rovněž na případy, kdy důležitou písemnost nedoručuje zaměstnanci zaměstnavatel, ale zřizovatel, tj. osoba stojící vně zaměstnavatele.

Nejvyšší soud v komentovaném rozsudku dospěl k závěru, že § 334 odst. 1 zákoníku práce se vztahuje na každé odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa bez ohledu na to, zda zaměstnance na toto pracovní místo jmenoval zaměstnavatel (vnitřní jmenování) nebo jiná osoba, typicky zřizovatel (vnější jmenování).

Proto podle názoru Nejvyššího soudu platí, že i zřizovatel musí při doručování odvolání z vedoucího pracovního místa postupovat podle § 334 a násl. zákoníku práce, tedy zejména se nejdříve pokusit o doručení písemnosti osobně na pracovišti, v bydlišti nebo kdekoli jinde může být zaměstnanec zastížen. Teprve není-li to možné, může zřizovatel přistoupit k doručení písemnosti poštou, avšak pouze za přísných podmínek obsažených v § 336 zákoníku práce. V konkrétním sporu to znamenalo, že jestliže zřizovatel poslal odvolání z vedoucího pracovního místa řediteli přímo poštou bez předchozího pokusu o osobní doručení, šlo o vadu v doručování a ředitel tak nebyl z pracovního místa řádně odvolán.

Odhlédneme-li od toho, že celá úprava doručování v zákoníku práce jako taková je vadná a nepraktická a měla by být bez náhrady zrušena (doručování by mělo probíhat podle občanského zákoníku), pak samotný závěr Nejvyššího soudu o nutnosti postupovat podle zákoníku práce i při doručování odvolání z vedoucího pracovního místa obsazovaného vnějším jmenováním je podle názoru autora přiléhavý. Není totiž dobrý důvod, aby se pravidla pro doručování téže písemnosti zásadně lišila podle toho, kdo zaměstnance z vedoucího pracovního místa odvolává.

## VÝKON PRÁCE MANAŽERA NÁKUPU MIMO PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH V TZV. ŠVARCSYSTÉMU

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. května 2019, sp. zn. 21 Cdo 342/2019**

(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

**Základním definičním znakem závislé práce**, který ji odlišuje od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, je – jak vyplývá z ustanovení § 2 odst. 4 zák. práce – skutečnost, že tato práce je vykonávána **ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Zaměstnavatel, který je vůči zaměstnanci v dominantním postavení, je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat** (srov. též § 38 odst. 1 písm. b) a § 301 písm. a) zák. práce). Dalším odlišujícím znakem od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů je skutečnost, že **pracovníprávní vztahy vytvářejí zvláštní osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem** se zvláštními právy a povinnostmi na obou stranách. Zaměstnanec je především **povinen vykonávat práci osobně a nemůže se nechat při**

**výkonu práce zastupovat;** plnit povinnosti ze smlouvy nemůže za zaměstnance třetí subjekt (srov. též § 38 odst. 1 písm. b) a § 77 odst. 2 zák. práce). **Pracovní vztah rovněž zakládá závazek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli** (srov. též § 301 písm. d) zák. práce a v něm stanovenou povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele). **Zaměstnavatel má naproti tomu zejména povinnost chránit zdraví zaměstnance a jeho bezpečnost při práci. Závislá práce je vždy vykonávána jménem zaměstnavatele za mzdu, plat nebo odměnu za práci v pracovní době nebo jinak dohodnuté nebo stanovené době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.** Mezi pomocné znaky závislé práce patří také skutečnost, že **zaměstnanec podléhá kontrole zaměstnavatele, k výkonu práce používá prostředky poskytnuté zaměstnavatelem, neodpovídá za výsledek práce a je trvale vázán k jednomu zaměstnavateli** (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. dubna 2018, sp. zn. 21 Cdo 992/2017).

V projednávané věci – jak bylo soudy zjištěno – **žalovaný zpracovával na pobočce žalobce** v období od 15. února 2011 do 31. března 2011 **na základě pokynu žalobce koncepci nákupu a rovněž jednal s dodavateli, komentoval návrhy smluv, termíny schůzek a sortiment žalobce. Tato činnost, kterou žalovaný vykonával nad rámec činnosti regionálního ředitele konané na základě smlouvy o spolupráci uzavřené mezi žalobcem a žalovaným dne 5. května 2010, vykazuje znaky závislé činnosti** vyplývající z ustanovení § 2 odst. 4 zák. práce, neboť šlo o činnost vykonávanou žalovaným osobně, ve vztahu nadřízenosti žalobce, jehož jednatel zadával žalovanému úkoly, a podřízenosti žalovaného, jménem žalobce (pro jeho potřeby), v prostorách žalobce, na jeho náklady (žalovanému byly poskytnuty pracovní pomůcky) a na jeho odpovědnost.

## Komentář

Komentovaný rozsudek byl Nejvyšším soudem vydán ve sporu mezi bývalým regionálním ředitelem a společností, u níž tento ředitel působil. Strany však nenavázaly pracovní poměr, ale přistoupily ke sjednání smlouvy o spolupráci a regionální ředitel tak působil jako osoba samostatně výdělečně činná. Společnost po ukončení spolupráce požadovala po regionálním řediteli zaplacení sjednaných poplatků a smluvních pokut ve výši přesahující 50 000 Kč. Regionální ředitel mimo jiné namítal, že kromě práce ředitele vykonával ještě práci manažera nákupu, za niž měl příslibenou mzdu, která mu nebyla vyplacena, a tuto mzdu před soudem započítal proti pohledávce společnosti.

Věc dospěla až k Nejvyššímu soudu, který dovedl, že práce manažera nákupu, která spočívala ve zpracování koncepce nákupu, jednání s dodavateli apod., vykonávaná osobně ředitelem, v prostorách společnosti, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti (jednatel společnosti ukládal řediteli úkoly) a na náklady společnosti (ředitel používal notebook společnosti), je závislou prací, která musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu.

Nejvyšší soud totiž zcela správně shrnul, že tyto okolnosti patří mezi základní znaky a průvodní jevy závislé práce, ještě spolu se závazky loajality, závazky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalšími. Jestliže bylo tedy mezi stranami sjednáno, že ředitel bude zpracovávat výše uvedené úkoly, pak tím mezi stranami vznikl pracovněprávní vztah bez ohledu na to, že se jej strany snažily zastít smlouvou o spolupráci a že ředitel naoko vystupoval jako osoba samostatně výdělečně činná.

Tento rozsudek slouží jako správné připomenutí, že výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah je i nadále zakázaný. Kromě toho, že „zaměstnanec“ může vznášet oprávněně nároky, které by mu podle zákoníku práce příslušely, pak za takový výkon práce v tzv. Švarcsystému hrozí i nadále vysoké pokuty až do 10 000 000 Kč. I když boj proti Švarcsystému v posledních letech trochu ubral na síle, i nadále není možné nahrazovat zaměstnance „podnikateli“, a to jak na pozicích dělnických, tak na pozicích technicko-hospodářských, včetně pozic vedoucích.