

Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

K dodatečnému schválení překročení zástupčího oprávnění při přijetí rozhodnutí o organizační změně

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. dubna 2024, sp. zn. 21 Cdo 1011/2023

(dostupný na www.nsoud.cz)

Má-li se účastník pracovněprávního vztahu v poměrně krátké prekluzivní lhůtě rozhodnout pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu, musí mít také reálnou možnost posoudit, zda je určitý důvod neplatnosti právního jednání dán, či nikoliv. **Jestliže o organizační změně rozhodl zástupce zaměstnavatele, který překročil své oprávnění**, a zaměstnanec je ve sporu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru oprávněn namítat (a soud přezkoumat), že o organizační změně nerozhodla oprávněná osoba (viz výše), **není sice vyloučeno, aby zaměstnavatel překročení dodatečně schválil, ovšem musí tak učinit nejpozději v okamžiku, kdy je výpověď doručena zaměstnanci. Možnost dodatečného schválení není přitom závislá na tom, zda se jednalo o zákonného zástupce, nebo zástupce na základě dohody o plné moci.** Je ovšem nutné odmítnout nastoupení obdobných účinků, jaké jsou u nevyvratitelné právní domněnky podle ustanovení § 446 věty druhé před středníkem o. z. spojené s nečinností zmocnítele. Při posuzování rozhodnutí o organizační změně jde totiž v první řadě o to, zda zaměstnavatel splnil hmotněprávní podmínky pro dání výpovědi z pracovního poměru. Dále je významné, že takové účinky by byly závislé na okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o přijatém rozhodnutí o organizační změně, a mohly by nastat i po doručení výpovědi nebo dokonce až po uplynutí lhůty pro podání žaloby o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Tím by byla dotčena nejen požadovaná **zvýšená míra právní jistoty v pracovněprávních vztazích**, ale i **zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.**

Komentář

Komentovaným rozhodnutím se Nejvyšší soud vyjádřil k možnosti zaměstnavatele dodatečně schválit přijetí rozhodnutí o organizační změně v případě, že toto rozhodnutí nebylo přijato k tomu oprávněnou osobou, protože osoba jednající za zaměstnavatele překročila své zástupčí oprávnění. Konkrétně se jednalo o případ zaměstnance, kterému zaměstnavatel doručil výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť se tento zaměstnanec stal v důsledku přijetí rozhodnutí o organizační změně pro zaměstnavatele nadbytečným. Zaměstnanec se následně domáhal určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí žalobou podanou u příslušného soudu. V řízení se později stalo sporným, zda bylo rozhodnutí o organizační změně přijato osobou oprávněnou jednat v této záležitosti za zaměstnavatele, protože tak

učinila HR manažerka na poradě vedení zaměstnavatele, které se neúčastnil předseda a jediný člen představenstva zaměstnavatele. HR manažerka jednala na základě plné moci, podle níž byla oprávněna k vedení jednání ve všech pracovněprávních vztazích za zaměstnavatele.

Odvolací soud (na rozdíl od soudu prvního stupně) po provedeném dokazování vyhodnotil, že uvedená zaměstnankyně na pozici HR manažerky nedisponovala dostatečným zmocněním k přijetí rozhodnutí o organizační změně, a na její straně tedy došlo k překročení zástupčího oprávnění. Protože přijetí rozhodnutí o organizační změně oprávněnou osobou je hmotněprávním předpokladem platné výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce a tato podmínka nebyla v projednávané věci naplněna, uzavřel odvolací soud, že výpověď je neplatná. K dovolání zaměstnavatele se následně Nejvyšší soud zabýval otázkou, zda je možné takovou vadu zhojit tím, že zaměstnavatel dodatečně schválí překročení oprávnění svého zástupce při rozhodování o přijetí organizační změny.

Položenou otázku zodpověděl dovolací soud tak, že je sice možné dodatečně schválit překročení zástupčího oprávnění (a tím ještě zajistit naplnění podmínky platné výpovědi pro nadbytečnost), nicméně zaměstnavatel tak musí učinit nejpozději v okamžiku doručení výpovědi zaměstnanci. To platí jak v případě, že za zaměstnavatele jednal zákonný zástupce (např. zaměstnanec jednající z titulu svého zařazení u zaměstnavatele – v pracovněprávních věcech typicky vedoucí personálního oddělení), tak v případě jednání zástupce na základě plné moci. Nejvyšší soud opřel své rozhodnutí o požadavek právní jistoty v pracovněprávních vztazích a zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (v opačném případě by totiž zaměstnavatel mohl přistoupit k dodatečnému schválení také např. až po uplynutí lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí). Z těchto důvodů vyhodnotil dovolací soud rozhodnutí odvolacího soudu jako správné a dovolání zamítl.

Nejvyšší soud se tímto závěrem zčásti odklonil od obecné právní úpravy překročení zástupčího oprávnění podle občanského zákoníku (§ 440 a § 446 občanského zákoníku), neboť dal přednost aplikaci základních pracovněprávních zásad, zejména zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (rozhodnutí o organizační změně je sice faktickým jednáním, nicméně v souladu s ustálenou judikaturou se při posouzení oprávněnosti zástupce k jeho učinění použijí pravidla zastoupení při právním jednání). Byť popsany závěr zcela neodpovídá obecné úpravě právního jednání, lze do určité míry porozumět důvodům, pro které se dovolací soud rozhodl předloženou otázku zodpovědět tímto způsobem. Důležitým hlediskem zde byla zřejmě i velmi časově omezená možnost zaměstnance sporovat platnost výpovědi, když lhůta k podání určovací žaloby činí pouze 2 měsíce na rozdíl např. od obecné 3leté promlčecí lhůty, a jedná se navíc o lhůtu prekluzivní, tedy právo na určení neplatnosti výpovědi jejím marným uplynutím zaniká. V tomto směru je třeba tedy upozornit na to, že podle kontextu věci nemusí být podle tohoto rozhodnutí dostačující pro přijetí rozhodnutí o organizační změně ani postavení vedoucího zaměstnance na personálním oddělení, což je přitom pozice, která je s jednáními v pracovněprávních vztazích obvykle ve smyslu § 166 odst. 1 občanského zákoníku spojena.

Zaměstnavatelům lze i s ohledem na závěry přijaté v komentovaném rozsudku doporučit velmi pečlivý postup nejen při formulování a doručování výpovědi, ale také již při přijímání rozhodnutí o organizační změně, neboť následky neplatného rozvázání pracovního poměru mohou být pro zaměstnavatele značně citelné zejména ve finanční rovině. Mimo jiné by si měli zaměstnavatelé vždy zkontrolovat, případně i konzultovat s právníkem, zda osoba přijímající toto rozhodnutí disponuje dostatečným oprávněním k takovému jednání. Jedná-li se o zástupce jednajícího na základě plné moci nebo o zaměstnance, u kterého zástupčí oprávnění vyplývá z jeho zařazení u zaměstnavatele (či o jinou osobu, u níž by mohla vzniknout pochybnost o dostatečném zástupčím oprávnění), lze doporučit vystavení zvláštní plné moci, v níž bude výslovně uvedeno, že je daná osoba zmocněna k přijetí rozhodnutí o organizační změně. Stoprocentní jistotou poté v tomto směru je postup, kdy o rozhodnutí o organizační změně rozhodne statutární orgán zaměstnavatele.

Užití bezprávné výhrůžky k donucení zaměstnance k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2024, sp. zn. 21 Cdo 992/2023

(dostupný na www.nsoud.cz)

Zaměstnavatel nebyl oprávněn hrozit neuzavřením následné licenční smlouvy za tím účelem, aby přiměl zaměstnance k rozvázání pracovního poměru dohodou. Učinil-li tak, jedná se o bezprávnou výhrůžku. Pro posouzení věci zůstává klíčové, zda byla naplněna další podmínka neplatnosti právního jednání, totiž povaha a intenzita učiněné výhrůžky, která musí být způsobila vzbudit důvodnou obavu (jez pak vede k právnímu jednání, které by jednající jinak neučinil). (...) **Byť je třeba přihlížet i k osobním vlastnostem toho, jemuž bylo vyhrožováno, nelze souhlasit s přístupem odvolacího soudu, že by v posuzované věci takovou roli hrála specifika herecké profese. Skutečnost, že umělecká realizace na základě příslibené licenční smlouvy (a na druhé straně ztráta této realizace) by byla pouze omezená, musela být oběma žalobkyním zřejmě už při předložení výše uvedeného rozpisu rolí. Hrozící nebezpečí nebylo tedy v posuzovaném případě natolik intenzivní, aby bylo způsobilo vyvolat důvodnou obavu žalobkyní, bez níž by žalobkyně dohodu o rozvázání pracovního poměru neuzavřely.** Není proto na místě závěr, že by k právnímu jednání byly žalobkyně přinuceny hrozbou duševního násilí, a důvod, pro který se obě žalobkyně domáhaly určení neplatnosti dohod o rozvázání pracovního poměru, tak není dán.

Komentář

V citovaném rozsudku se Nejvyšší soud opětovně věnoval otázce užití bezprávné výhrůžky za účelem přinucení druhé strany k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Konkrétně se jednalo o případ dvou zaměstnankyní (hereček), které se domáhaly určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, protože měly být zaměstnavatelem donuceny k jejímu podpisu. Zaměstnavatel měl zaměstnankyním sdělit, že se s nimi v divadle do budoucna nepočítá, resp. že s nimi musí být pro nadbytečnost ukončen pracovní poměr, ale že pokud dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou, pak budou mít možnost dohrávat role v již nazkoušených inscenacích na základě licenční smlouvy, přičemž v této souvislosti jim byla předložena listina s rozpisem rolí, možností hraní a honorářem. Zaměstnankyním bylo rovněž sděleno, že pokud nepodepíší dohodu o rozvázání pracovního poměru, bude jim dána výpověď, ale již bez možnosti alespoň dohrání inscenací na základě licenční smlouvy.

Nejvyšší soud nejprve připomněl svoji ustálenou rozhodovací praxi, podle které, pokud někdo hrozí něčím, co je oprávněn provést, a tímto způsobem se snaží přimět druhou stranu k určitému chování, nejde o bezprávnou výhrůžku, ale o tzv. oprávněný nátlak. Tento oprávněný nátlak pak nemůže být důvodem pro neplatnost daného právního jednání. Typicky se v praxi jedná o situace, kdy je zaměstnanec seznámen s tím, že je proti němu dán výpovědní důvod, a proto s ním bude rozvázán pracovní poměr, avšak zaměstnanci je umožněno odejít ze zaměstnání i na základě dohody, a tím se vyhne výpovědi. Problematické jsou oproti tomu situace, pokud je zaměstnanec nucen k podpisu dohody něčím, co vůbec nesouvisí s rozvázáním pracovního poměru, např. je zaměstnanci vyhrožováno, že bez podpisu dohody o něm zaměstnavatel začne šířit pomluvy.

Nejvyšší soud návazně odmítl argumentaci zaměstnavatele, že výše popsané jednání zaměstnavatele mělo být hodnoceno jen jako „nepřiměřená vyjednávací taktika“, resp. motivování zaměstnankyní k ukončení pracovního poměru formou dohody, neboť podle Nejvyššího soudu je klíčový výsledek, k jakému jednání zaměstnavatele vede (v tomto případě je jím rozdíl v možnosti dohrávání nazkoušených inscenací podle toho, zda zaměstnankyně vyhoví, či nevyhoví návrhu zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru dohodou). Nejvyšší soud tedy obecně

shledal problematickým postup zaměstnavatele, jehož pohrůžka neměla věcnou souvislost s rozvázáním pracovního poměru.

Dovolací soud sice uvedl, že zaměstnavatel nebyl oprávněn hrozit neuzavřením následné licenční smlouvy za tím účelem, aby přiměl zaměstnankyně k rozvázání pracovního poměru dohodou (a z tohoto důvodu zaměstnavateli nepřiznal nákladů řízení), nicméně se nezotožnil se závěrem odvolacího soudu ohledně intenzity takové pohrůžky. Nejvyšší soud vysvětlil, že podstatou (ohledně čeho měla vzniknout obava zaměstnankyň) byla toliko možnost dohrávání rolí v již nazkoušených inscenacích na základě licenčních smluv podle listiny obsahující rozpis rolí, možnost hraní a honorář. Případné neuzavření dohod o rozvázání pracovního poměru pak sice mohlo mít za důsledek postižení zaměstnankyň, tyto důsledky však svou povahou ani intenzitou neodpovídaly významu právního jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru.

Dovolací soud rovněž nesouhlasil se závěrem odvolacího soudu, že v posuzované věci hrála svoji roli specifika herecké profese. Konstatoval, že je pravdou, že je třeba přihlížet i k osobním vlastnostem toho, jemuž bylo vyhrožováno. V daném případě však muselo být podle Nejvyššího soudu oběma zaměstnankyním zřejmé již při předložení rozpisu rolí, že umělecká realizace na základě příslibené licenční smlouvy by byla pouze omezená. Hrozící ztráta umělecké realizace proto nebyla natolik intenzivní, aby byla způsobila vyvolat důvodnou obavu zaměstnankyň, bez níž by dohodu o rozvázání pracovního poměru neuzavřely.

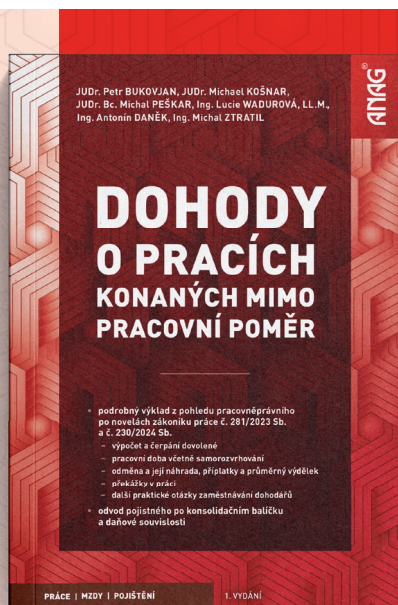
S výše uvedenými závěry Nejvyššího soudu se ztotožňujeme, neboť kontinuálně navazují na jeho rozhodovací praxi s tím, že v daném případě došlo ke správnému vyhodnocení situace. Z praktického hlediska však doporučujeme zaměstnavatelům při jednání o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru postupovat vždy raději velmi opatrně, neboť v případě námitky neplatnosti dohody z důvodu užití bezprávné vyhrůžky bude soud zkoumat veškeré okolnosti uzavření dohody. Někdy se proto zaměstnavateli může vyplatit přistoupit rovnou k jednostrannému rozvázání pracovního poměru namísto přílišného „tlačení“ na uzavření dohody a riskování její případné neplatnosti z důvodu užití bezprávné vyhrůžky.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

Mgr. Adam HOSNEDL a Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,

advokátní koncipienti v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka



JEDINEČNÝ SOUHRN INFORMACÍ TÝKAJÍCÍCH SE „DOHOD“

Aktualizace k 1. lednu 2025
je ke stažení na www.anag.cz.

ANAG

objednávejte na www.anag.cz