



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

OPRÁVNĚNÍ JEDNAT ZA ZAMĚSTNAVATELE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. února 2019, sp. zn. 21 Cdo 2972/2018

(dostupný na www.nssoud.cz)

Je třeba souhlasit se závěrem odvolacího soudu, že **Kompetenční řád vydaný žalovaným není vnitřním předpisem** zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 305 odst. 1 zák. práce (tj. předpisem, kterým zaměstnavatel stanoví práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví zákoník práce), **ani pracovním řádem** ve smyslu ustanovení § 306 zák. práce (tj. zvláštním druhem vnitřního předpisu, který rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů), **ale že se jedná o vnitřní akt řízení, tedy o předpis ve smyslu § 301 písm. c) zák. práce, tj. ostatní předpis vztahující se k práci. Na Kompetenční řád platný od 1. února 2015 se proto nevztahuje ani ustanovení § 305 odst. 3 zák. práce, podle něhož vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen, a jeho účinnost není vázána na okamžik jeho vyhlášení. Závěr odvolacího soudu, že „nový kompetenční předpis nabyl účinnosti současně s jeho platností“, neboť tomuto datu předcházelo schválení představenstvem a ze zápisu ze zasedání představenstva žalovaného vyplývá, že představenstvo schválilo návrh změn Kompetenčního řádu s účinností k 1. únoru 2015, je tedy správný.**

Právník osoba se rovněž může – jak odvolací soud správně dovodil v odůvodnění svého rozsudku – dát zastoupit na základě dohody o plné moci. Se závěrem odvolacího soudu, že se právník osoba může dát takto zastoupit „třetí osobou“, avšak že touto osobou „není zaměstnanec“, který zastupuje zaměstnavatele nikoliv jako třetí osoba, ale „na základě pověření, kdy vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vyplývá z uzavřené pracovní smlouvy“, však dovolací soud nesouhlasí.

Zákon nezakazuje, aby se zaměstnavatel nechal ve smyslu ustanovení § 441 odst. 1 o. z. zastoupit zaměstnancem jako zmocněncem na základě dohody o plné moci (nejde-li o případ uvedený v ustanovení § 437 odst. 1 o. z.). **Zaměstnanec tedy může vedle zákonného zastoupení podle ustanovení § 166 odst. 1 o. z. svého zaměstnavatele, který je právníkou osobou, v ujednaném rozsahu (uvedeném v plné moci) zastupovat též jako zmocněnec** ve smyslu § 441 odst. 1 o. z., ujedná-li si to s ním zaměstnavatel.

Protože zákon nevylučuje ani to, aby zaměstnanec na základě dohody o plné moci za zaměstnavatele právně jednal vůči jiným zaměstnancům, **může zaměstnanec právně jednat za zaměstnavatele, který je právníkou osobou s kolektivním statutárním orgánem a který upravil způsob zastupování zaměstnanci vnitřním předpisem (Kompetenčním řádem), vůči jiným jeho zaměstnancům též jako zmocněnec** ve smyslu ustanovení § 441 odst. 1 o. z. na základě dohody o plné moci.

Komentář

Komentovaný rozsudek byl Nejvyšším soudem vydán ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době. Toto zrušení (které nemusí být zdůvodněno) bylo totiž podle tvrzení zaměstnance za zaměstnavatele podepsáno osobou, která k tomu nebyla oprávněna. Nejvyšší soud proto využil této právní otázky k tomu, aby vysvětlil, kdo může za zaměstnavatele právně jednat, a tedy i podepsat zrušení pracovního poměru ve zkušební době, resp. jiné pracovněprávní dokumenty.

Nejvyšší soud především připomněl, že za zaměstnavatele smí vůči zaměstnancům jednat statutární orgán (typicky jednatel společnosti s ručením omezeným nebo představenstvo akciové společnosti). Ten podle současné právní úpravy jedná způsobem, který je zapsán v obchodním rejstříku.

Dále pak zaměstnavatele ze zákona zastupují zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich pracovnímu zařazení nebo funkci s tím, že toto zástupčí oprávnění může být omezeno vnitřními předpisy zaměstnavatele; těchto předpisů se však lze vůči třetím osobám dovolávat, jen musely-li jim být známy. Zaměstnavatel v komentovaném rozhodnutí vydal právě takový předpis – kompetenční řád, kterým rozsah zastupování prostřednictvím svých zaměstnanců upravil. Nejvyšší soud k tomu zcela správně podotkl, že kompetenční řád není vnitřním předpisem ve smyslu § 305 zákoníku práce ani pracovním řádem ve smyslu § 306 zákoníku práce, ale že jde pouze o tzv. interní akt řízení. To znamená, že kompetenční řád nemusí být u zaměstnavatele vyhlášen, ale postačuje, aby s ním byl zaměstnanec seznámen.

Kromě toho pak Nejvyšší soud potvrdil, že se zaměstnavatel může nechat zastoupit též zmocněncem na základě plné moci. Takové zastoupení se pak neřídí kompetenčním řádem, ale obsahem dohody o plné moci mezi zastoupeným zaměstnavatelem a zástupcem. Nejvyšší soud přitom opět správně dovodil, že zmocněncem zaměstnavatele může být též jeho zaměstnanec, a to i zaměstnanec, který by mohl za zaměstnavatele jednat na základě kompetenčního řádu.

Jinými slovy – zaměstnanec smí za zaměstnavatele právně jednat (a tedy i podepisovat dokumenty) nejen v případě, že je k tomu oprávněn vzhledem ke svému pracovnímu zařazení a/nebo podle vnitřních předpisů (jako jsou kompetenční, podpisové nebo organizační řády), ale také v případě že mu zaměstnavatel udělí plnou moc. Z plné moci by nicméně měl vyplývat rozsah zastupování, tedy v jakých záležitostech smí zaměstnanec jako zmocněnec zaměstnavatele zastupovat.

Mgr. Michal VRAJÍK,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden