



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Aleny Kryslové a soudců Mgr. Jiřiny Hronkové a Mgr. Jiřího Novotného a ve věci

žalobce:

R [redacted] **V** [redacted], narozený dne [redacted]
bytem [redacted]
zastoupený advokátkou Mgr. Marcelou Valtrovou
sídlem Malátova 633/12, 150 00 Praha 5

proti

žalované:

MEDARD Active, s. r. o., IČO 29092281
sídlem 362 51 Boží Dar 49E
zastoupené advokátem Mgr. Romanem Bělohavým
sídlem Moskevská 1461/66, 360 01 Karlovy Vary

pro určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením

o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 24. 5. 2017, č. j. 16 C 82/2012-432

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované společnosti na nákladech odvolacího řízení částku 12 356,04 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupce žalované Mgr. Romana Bělohavého, advokáta se sídlem v Karlových Varech.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně žalobu na určení, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobce u žalované, které žalovaná učinila dopisem ze dne 16. 2. 2012 je neplatné, zamítl (výrok I.) a žalobci uložil povinnost zaplatit žalované na nákladech řízení částku 81 312 Kč k rukám zástupce žalované Mgr. Romana Bělohavého, advokáta se sídlem Karlovy Vary, Moskevská 66, a to do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.). Své rozhodnutí zdůvodnil tím, že se žalobce obrátil v předchozím řízení na soud (ve věci určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve sporu mezi žalobcem a žalovanou založeného údajně manažerskou smlouvou ze dne 30. 12. 2009 – řízení vedené u Okresního soudu v Karlových Varech pod sp. zn. 13 C 229/2011) a tento se již jednou k otázce platnosti smlouvy vyslovil stejným způsobem jakým hodnotí smlouvu i strana žalovaná, tudíž žalobě nebylo možno vyhovět.
2. Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné odvolání, v němž zejména namítal, že soud prvního stupně nevyhověl závaznému pokynu Krajského soudu v Plzni, který uložil soudu prvního stupně zkoumat skutečnou náplň funkce [REDAKCE] a tuto porovnat s pracovní náplní funkce [REDAKCE] společnosti, a to s odkazem na nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15. Právní závěry tohoto nálezu při svém rozhodování nerespektoval a posouzení toho, zda byly splněny podmínky pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, se vůbec nezabýval. Oproti předchozí rozhodovací praxi Nejvyššího soudu, která zapovídala výkon funkce statutárního orgánu v pracovněprávním vztahu, Ústavní soud formuloval jednoznačný závěr o tom, že lze podřídít výkon funkce statutárního orgánu režimu zákoníku práce a dále, že výklad Nejvyššího soudu zastávaný do vydání uvedeného nálezu je v rozporu s čl. 2 odst. 3 zákona č. 3/1994 Sb. Listiny základních práva a svobod. Na takto vyslovený právní názor měl soud prvního stupně v řízení nepochybně reagovat, neboť právní závěry soudu prvního stupně byly založeny právě na judikatuře Nejvyššího soudu, která byla v nálezu označena jako za rozpornou s Listinou. Naproti tomu soud prvního stupně odvoláním napadený rozsudek opět odůvodnil judikaturou Nejvyššího soudu, která byla nálezem překonána. Žalobce dále vznesl námitku nepřezkoumatelnosti rozsudku, neboť jeho obsah nevyhovuje náležitostem uvedeným v § 157 odst. 2 o. s. ř. a soud prvního stupně se v rámci právního hodnocení dopadu nálezu na projednávanou věc vůbec nezabýval, zejména se nevypořádal s konkrétními argumenty žalobce podporujícími závěr, že záměrem účastníků řízení bylo podřídít vztah založený smlouvou dne 30. 12. 2009 režimu zákoníku práce, ani s důkazy navrženými na podporu tohoto závěru. Soud prvního stupně v odůvodnění napadeného rozsudku konstatuje, „i soud je na základě provedeného dokazování a po jeho doplnění a po zhodnocení v intencích citovaných ústavních nálezů nadále přesvědčen, že mezi účastníky ke vzniku pracovněprávního poměru nedošlo“. Z této věty nelze dovodit nejen to, jaký jiný nález Ústavního soudu než nález sp. zn. I. ÚS 190/15, vzal soud prvního stupně v potaz při svém rozhodování, ale především tato věta vzbuzuje důvodnou pochybnost o tom, zda soud prvního stupně vůbec předmět sporu přezkoumal ve smyslu nálezu, tedy nikoli z pohledu, zda došlo či nedošlo ke vzniku pracovního poměru, nýbrž z pohledu nálezu, že účastníci mohli uzavřít smlouvu, kterou žalobce jako člen [REDAKCE] a žalovaná jako korporace upravili vzájemná práva a povinnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu funkce, pro kterou si zvolili režim zákoníku práce. Žalobce dále namítal nesprávné právní posouzení věci, když jak z obsahu smlouvy ze dne 30. 12. 2009, tak z následného jednání a chování žalované, která se k žalobci chovala jako k zaměstnanci je patrné, že žalobce a žalovaná měli zájem uzavřít pracovní smlouvu, uzavřeli ji a obě strany se také podle obsahu této smlouvy chovaly. Platnost smlouvy ze dne 30. 12. 2009 započala žalovaná zpochybňovat po více jak dvou letech a v situaci, když žalobce a druhý společník byli v zásadní neshodě o společném podnikání. Z jakého důvodu soud neposuzoval obsah samotné smlouvy ze dne 30. 12. 2009 a z jakého důvodu, když už posuzoval následné jednání stran, vybral pouze stanovisko žalované a navíc to, které strana žalovaná učinila v situaci již zjevného rozporu mezi žalobcem a žalovanou a po zahájení několika soudních sporů mezi žalobcem a žalovanou, žalobci není známo. I kdyby žalobce odhlédl od závěrů nálezu a vzal v potaz

rozhodovací praxi Nejvyššího soudu, na kterou soud prvního stupně odkázal, přesto po právní a ani skutkové stránce neobstojí závěr soudu prvního stupně, že žalobce vykonával všechny činnosti z pozice [REDAKCE]. Žalobce je přesvědčen o tom, že pokud soud prvního stupně nezjistil náplň funkce [REDAKCE], nezkoumal činnosti prováděné žalobcem, v každém jednotlivém konkrétním případě nezkoumal zda konkrétně vykonávaná činnost je či není náplní funkce [REDAKCE] a za tím účelem nevedl řádné dokazování a neprovedení důkazů řádně neodůvodnil, potom soud prvního stupně zatížil řízení jinou vadou, jež mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, neúplně zjistil skutkový stav a věc nesprávně právně posoudil, čímž naplnil odvolací důvody uvedené v § 205 odst. 2 písm. c), d), e) a g) o. s. ř. Žalobce proto navrhl, aby odvolací soud zrušil napadené rozhodnutí, protože nebyl dodržen závazný právní názor a že v řízení došlo k závažným vadám a současně aby tak učinil s tím, že v dalším řízení má věc projednat a rozhodovat jiný senát.

3. Žalovaná ve svém vyjádření k odvolání uváděla, že žaloba byla podána nedůvodně a rozhodnutí soudu prvního stupně považuje za věcně správné. K otázce pracovního poměru mezi totožnými účastníky, a to na základě tzv. manažerské smlouvy ze dne 30. 12. 2009 se Ústavní soud již v minulosti zabýval. Ve svém usnesení ze dne 4. 9. 2014, sp. zn. I. ÚS 1198/2014 Ústavní soud posuzoval stížnost, kterou podal v předchozím řízení žalobce, kdy se domáhal určení toho, že pracovní poměr založený smlouvou trvá. Dospěl k závěru, že uzavřenou manažerskou smlouvu nelze považovat za smlouvu zakládající vznik pracovního poměru mezi žalobcem a žalovanou a i z tohoto důvodu nemůže být žaloba, již se žalobce domáhal určení trvání pracovního poměru, jehož vznik odvozuje z uvedené smlouvy, shledána opodstatněnou. Ústavní soud dále uzavřel, že pokud stěžovatel sám přispěl k nejasné právní situaci, ve které se svými úkony ocitl, nemůže nyní shledávat v právním řešení předmětného sporu provedeném v řádném řízení obecnými soudy porušení svých základních práv jen proto, že těmito úkony snad původně zamýšlel vyvolat jiné právní následky. Současně žalovaná uváděla, že z obsahu usnesení Krajského soudu v Plzni ze dne 13. 1. 2017, č. j. 61 Co 213/2016-405 je pak zřejmé, že tato skutečnost nebyla odvolacímu soudu známa a že Ústavní soud se k otázce platnosti smlouvy již vyslovil a to stejným způsobem, jakým hodnotí smlouvu i strana žalovaná. Žalovaná dále uváděla, že rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 4. 2013, č. j. 14 Co 280/2012-104 tvoří překážku věci pravomocně rozhodnuté a soudy, které budou kdykoliv v budoucnu přezkoumávat totožnou právní otázku, tj. zda trvá pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou založený manažerskou smlouvou ze dne 30. 12. 2009, jsou s odkazem na ust. § 159a odst. 1, 4 o. s. ř. vázány nejen výrokem tohoto rozsudku, ale s ohledem na zamítavý meritorní výrok i jeho odůvodněním. Žalovaná se pak dále vyjadřovala k vynucení funkce [REDAKCE] ze strany žalobce a nepotřebnosti funkce [REDAKCE] pro žalovanou, když uváděla, že žalovaná pracovní pozici [REDAKCE] vůbec nepotřebovala a tato byla vytvořena pouze z toho důvodu, že tento požadavek prosazoval žalobce z pozice tehdejšího [REDAKCE] žalované. Žalobce pak neodkazuje na jakýkoliv jiný listinný důkaz, ze kterého by vyplývala pracovní náplň [REDAKCE] žalované, tudíž je zapotřebí uzavřít, že není vůbec zřejmé, jakou pracovní činnost měl žalobce jako údajný [REDAKCE] vykonávat. Z hlediska zákoníku práce je přitom nepřijatelné, aby byla poskytována ochrana takovému právnímu jednání, kdy žalobce sám sebe zaměstnává, sám sobě zadává pracovní úkoly a jakékoliv požadavky ostatních osob odmítá a blokuje z pozice [REDAKCE]. Tímto způsobem by totiž byl žalobce zcela neodvolatelný za situace, kdy by skutečně byl zaměstnancem žalované. Na základě doplněného dokazování pak je patrné, že žalobce v Penzionu [REDAKCE] v době hlavní sezony, tj. od ledna do března 2011, se nezdržoval a rozhodně se nechoval jako zaměstnanec žalované. Žalovaná společnost proto navrhla potvrzení napadeného rozhodnutí. Ve svém doplněném vyjádření pak žalovaná uváděla, že na nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 190/2015 opět reagoval Nejvyšší soud rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 3613/2015, který zastává názor, že autonomie vůle stran s ohledem na podřízení se režimu zákoníku práce není v tomto případě na místě, přičemž svou argumentaci současně podpořil i existencí zjevného konfliktu zájmu zaměstnance a zaměstnavatele. Tento konflikt zájmu mezi žalobcem, co by zaměstnavatelem a žalobcem, co by [REDAKCE] žalované, je ostatně akcentován

v usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 4. 9. 2014, sp. zn. I. ÚS 1198/2014, ve kterém Ústavní soud ČR posuzoval ústavní stížnost, kterou podal v předchozím řízení žalobce, kdy se domáhal určení toho, že pracovní poměr založený tzv. manažerskou smlouvou uzavřenou mezi účastníky tohoto řízení ze dne 30. 12. 2009 trvá. Ústavní soud v usnesení výslovně uvedl, že uzavřenou manažerskou smlouvu nelze proto považovat za smlouvu zakládající vznik pracovního poměru mezi žalobcem a žalovanou a i z tohoto důvodu nemůže být žaloba, jíž se žalobce domáhá určení trvání pracovního poměru, jehož vznik odvozuje z uvedené smlouvy, shledána opodstatněnou.

4. Odvolací soud přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení jeho vydání předcházející dle ust. § 212 a § 212a o. s. ř. a dospěl k závěru, že odvolání žalobce není důvodné.
5. V projednávané věci se žalobce žalobou domáhá určení, že okamžité zrušení pracovního poměru, které žalovaný učinil dopisem z 16. 2. 2012 je neplatné s odůvodněním, že žalobce je u žalované zaměstnán na základě manažerské smlouvy uzavřené 30. 12. 2005 dle zákoníku práce a na základě této smlouvy byl žalobce pověřen výkonem funkce [REDAKCE] Penzionu [REDAKCE]. Výpovědní důvod v okamžitém zrušení pracovního poměru byl vymezen dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tedy z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonané práci a to zvláště hrubým způsobem. Toto jednání spatřuje žalovaná v dlouhodobém neomluveném zameškání práce. Dopisem ze dne 13. 7. 2011 pak žalovaná žalobci sdělila, že od doručení tohoto dopisu není dále oprávněn ani povinen vykonávat jakoukoliv činnost pro žalovanou. Žalobce má za to, že v daném případě nelze nepřítomnost žalobce na pracovišti hodnotit jako porušení jeho povinností vyplývajících z právních předpisů. Žalovaná s žalobou nesouhlasila z důvodu, že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou nikdy nevznikl. Žalovaná popírala, že by manažerskou smlouvou z 30. 12. 2009 byl založen pracovněprávní vztah mezi žalobcem a žalovanou, když 30. 12. 2009 byl žalobce jmenován na ustavující valné hromadě žalované do funkce [REDAKCE] žalované. Manažerská smlouva byla podepsána za situace, kdy zde byl dán souběh mezi funkcí [REDAKCE] a zaměstnance. Činnost [REDAKCE] společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru a to ani v případě, že není společníkem.
6. Po přezkoumání napadeného rozhodnutí odvolací soud dospěl k závěru, že soud prvního stupně rozhodl věcně správně. Odvolací soud nemohl pominout, že k otázce platnosti pracovního poměru mezi účastníky se již v minulosti vyjadřoval Krajský soud v Plzni jako soud odvolací. Ve svém rozhodnutí č. j. 14 Co 280/2012-104 ze dne 30. 4. 2013 dovodil, že právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným nebrání tomu, aby fyzické osoby vykonávající funkci [REDAKCE] [REDAKCE] uskutečňovaly i jiné činnosti pro tuto obchodní společnost na základě pracovněprávních vztahů, není-li náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) výkon činnosti [REDAKCE]. S odkazem na judikaturu však uzavřel, že manažerskou smlouvu uzavřenou mezi účastníky, nelze považovat za smlouvu zakládající vznik pracovního poměru mezi žalobcem a žalovanou. Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce dovolání, které však bylo usnesením Nejvyššího soudu ze dne 9. 1. 2014, č. j. 21 Cdo 3384/2013-128 odmítnuto. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí konstatoval, že dovolání žalobce není přípustné, neboť rozhodnutí odvolacího soudu je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí (k závěru odvolacího soudu, že činnost [REDAKCE] žalované, která byla „v zásadě shodná“ s činností [REDAKCE] žalovaného nemohl žalobce vykonávat v pracovním poměru – srov. např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, který byl uveřejněn pod číslem 13 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1995; nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004) a není důvod, aby tato rozhodná právní otázka byla posouzena jinak.
7. Ve věci přezkoumávané Nejvyšším soudem podal žalobce také ústavní stížnost, která byla usnesením Ústavního soudu ČR ze dne 4. 9. 2014, č. j. I. ÚS 1198/14 odmítnuta. Ústavní soud ve svém rozhodnutí vyslovil názor, že obecné soudy rozhodovaly zcela v souladu s ustálenou

praxí dovolacího soudu, když mj. dovodily, že činnost ██████████ žalovaného byla v zásadě shodná s činností ██████████ žalované a žalobce (stěžovatel) nemohl vykonávat tuto činnost v pracovním poměru. Ustavní soud dále konstatoval, že pokud stěžovatel (v projednávané věci žalobce) sám přispěl k nejasné právní situaci, ve které se svými úkony ocitl, nemůže nyní shledávat v právním řešení předmětného sporu provedeném v řádném řízení obecnými soudy, porušení svých základních práv jen proto, že těmito úkony snad původně zamýšlel vyvolat jiné právní následky.

8. Za stěžejní otázku v projednávané věci považuje odvolací soud skutečnost, že manažerská smlouva uzavřená mezi žalobcem a žalovanou společností ze dne 30. 12. 2009, již byl žalobce jmenován do funkce ██████████, byla podepsána žalobcem jako ██████████ žalované a druhou ██████████ žalované M. ██████████ F. ██████████. Nejvyšší soud ve své konstantní judikatuře opakovaně vyslovil závěr, že rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy, která směřuje ke vzniku pracovního poměru, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele činila takový úkon stejná fyzická osoba, která je účastníkem smlouvy jako zaměstnance pro existenci zjevného střetu zájmů. K činností, které měl žalobce na základě této smlouvy pro žalovanou společnost vykonávat, tj. k obsahu pracovní náplně žalobce, se pak vyjadřoval jak odvolací soud, tj. Krajský soud v Plzni, ve svém rozhodnutí 14 Co 280/2012-104, tak i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí 21 Cdo 3384/2013-158. Tyto soudy se tedy zabývaly shodným pracovním poměrem, který je řešen v projednávané věci. Nelze přehlédnout, že soudy obou stupňů ve zmíněných rozhodnutích dospěly k závěru, že činnost ██████████ žalované byla v zásadě shodná s činností ██████████ žalované, a proto nebylo možno, aby ji žalobce vykonával v pracovním poměru.
9. Za této situace tedy soud prvního stupně rozhodl věcně správně a odvolací soud proto jeho rozhodnutí dle ust. § 219 o. s. ř. potvrdil.
10. O náhradě nákladů odvolacího řízení bylo rozhodnuto dle ust. § 142 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. a žalované, která měla v odvolacím řízení plný úspěch, byla přiznána i plná náhrada nákladů odvolacího řízení spočívající ve 3 úkonech právní služby po 2 500 Kč (sepis vyjádření ze dne 24. 8. 2017, 11. 12. 2017, účast u ústního jednání odvolacího soudu) dle § 9 odst. 3 písm. a), § 11 odst. 1 písm. d), g) vyhlášky č. 177/1996 Sb., 3 režijních paušálech po 300 Kč dle § 13 odst. 3 téže vyhlášky, náhradě za promeškaný čas (8 x půlhodina po 100 Kč) dle § 14 odst. 1 písm. a), odst. 3 téže vyhlášky, jízdném na trase Karlovy Vary – Plzeň a zpět ve výši 1 011,60 Kč a 21 % DPH ve výši 2 144,44 Kč. Náklady odvolacího řízení činí celkem 12 356,04 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je přípustné dovolání, které je možno podat ve lhůtě dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu prostřednictvím soudu prvního stupně k Nejvyššímu soudu ČR, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak.

Plzeň 25. dubna 2018

JUDr. Alena Kryslová v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Černá.