

Judikát NS 21 Cdo 1202/2014

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 09/18/2015
Spisová značka: 21 Cdo 1202/2014
ECLI: ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.1202.2014.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Přípustnost dovolání
Pracovněprávní vztahy
Výpověď z pracovního poměru
Neplatnost právního úkonu
Rovnost účastníků
Dobré mravy
Překážky v práci
Dotčené předpisy: § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 53 odst. 1 písm. d) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 73 odst. 6 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 73a odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 243d písm. a) o. s. ř.

Kategorie rozhodnutí: C

21 Cdo 1202/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D. v právní věci žalobkyně Ing. E. T., zastoupené Mgr. Daliborem Kubou, advokátem se sídlem v Opavě, Dolní náměstí č. 117/3, proti žalované BYTTEK BOHUMÍN a.s. se sídlem v Bohumíně, Bezručova č. 300, IČO 268 77 091, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Karviné pod sp. zn. 24 C 29/2012, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 10. září 2013 č. j. 16 Co 109/2013-47, takto:

I. Dovolání žalované se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 21.12.2011 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že žalobkyně, poté, co se vzdala místa vedoucí odboru personálních záležitostí, výslovně odmítla návrh na změnu druhu sjednané práce učiněný v souladu s ustanovením § 73 odst. 6 zák. práce na převedení na jinou práci – personalista, a tím je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce ve smyslu ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce.

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Karviné dne 28.5.2012 domáhala, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru výpovědí učiněné žalobkyni dopisem ze dne 21.12.2011 je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že v daném případě došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, protože jí žalovaná dala výpověď v rozporu s ustanovením § 53 odst. 1) písm. d) zák. práce v ochranné době, přestože jí byla známa skutečnost, že žalobkyně je těhotná.

Okresní soud v Karviné rozsudkem ze dne 15.1.2013 č.j. 24 C 29/2012-27 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni 18.250,30 Kč na náhradu nákladů řízení k rukám jejího zástupce. Dospěl k závěru, že žalobkyni byla dána výpověď v době, kdy byla těhotná, tedy v tzv. ochranné

době podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zák. práce, a zaměstnavatel v této době těhotné zaměstnankyni výpověď dát nesmí. Nepřisvědčil námitce, že ze strany žalobkyně došlo ke zneužití výkonu práva a že jednala v rozporu s dobrými mravy.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 10.9.2013 č.j. 16 Co 109/2013-47 rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrdil, ve výroku o náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně ho změnil tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni částku 16.798,- Kč k rukám advokáta Mgr. Dalibora Kuby, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 7.836,- Kč k rukám advokáta Mgr. Dalibora Kuby. Odvolací soud dospěl k závěru, že jinak sice byly splněny podmínky výpovědi z pracovního poměru z důvodu tzv. fikce nadbytečnosti podle § 52 písm. c) a § 73a odst. 2 zák. práce, ale že výpověď byla žalobkyni dána v ochranné době (v době kdy byla těhotná) podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zák. práce, a výpověď je z tohoto důvodu neplatná. Ve shodě se soudem prvního stupně též dospěl k závěru, že na základě zjištěných skutečností žalobkyni nelze vytýkat zneužití výkonu práva, neboť „nelze bez dalšího dovodit, že žalobkyně svým jednáním (jinak právem dovoleným) sledovala poškození žalované“. Podle názoru odvolacího soudu je třeba upřednostnit ochranu žalobkyně, která se ocitla v obtížné životní situaci též proto, že ochrany bude požívat „pouze po přechodnou dobu“ od 6.12.2011, kdy se vzdala pracovního místa, do 2.5.2012, kdy nastoupila mateřskou dovolenou, na které je již zabezpečena dávkou nemocenského pojištění. Po skončení mateřské, popřípadě rodičovské dovolené „bude mít žalovaná možnost rozvázat se žalobkyní pracovní poměr“. Vzhledem k tomu „lze uzavřít, že po žalované bylo možno spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr žalobkyně nadále pokračoval“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že při rozhodování o tom, zda lze po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala, je třeba přihlížet k tomu, „kdo vyvolal zákonnou domněnku nadbytečnosti“. Zdůraznila, že „žalobkyně zcela plně využila své dokonalé znalosti pracovněprávní legislativy, institutu ochrany těhotné zaměstnankyně, který jí poskytl proti žalované absolutní nedotknutelnou ochranu před legálním způsobem ukončení pracovního poměru výpovědí“. Svým zcela odmítavým postojem způsobila s vědomím absolutně poskytnuté právní ochrany těhotné zaměstnankyni nemožnost vyřešit ji vyvolanou situaci“. Uvedl-li odvolací soud, že je třeba upřednostnit ochranu žalobkyně, která se ocitla z důvodu těhotenství v obtížné životní situaci, v níž by si jen obtížně mohla hledat jiné zaměstnání, dovolatel „nabyl oprávněnou pochybnost, zda v tomto řízení bylo zajištěno rovné postavení účastníků ve smyslu ustanovení § 18 o.s.ř. Žalovaná dovozuje, že z její strany nebyl dán žádný podnět pro vzniklou situaci, neboť jediný, kdo ji způsobil, byla sama žalobkyně, která svým jednáním – rozhodnutím vzdát se místa vedoucího zaměstnance, odmítnutím nabízené pracovní pozice a odmítnutím návrhu na ukončení pracovního poměru dohodou - sama způsobila, že byl dán zákonný výpovědní důvod a na žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnávala. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud napadený výrok rozsudku odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 – posoudit (srov. Čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – dále jen „o.s.ř.“), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

V projednávané věci soudy při rozhodování posuzovaly otázku vzájemného vztahu zákonného zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem (§ 53 zák. práce) a výkonu práv v rozporu s dobrými mravy (§ 14 odst. 1 zák. práce). Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech řešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalovaného je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), pak Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána na základě „dohody o změně obsahu pracovní smlouvy“ ze dne 1.4.2011 jako „vedoucí odboru personální záležitosti“; současně bylo dohodnuto, že „zaměstnanec lze z tohoto pracovního místa odvolat“, a že „zaměstnanec se může tohoto pracovního místa vzdát“. Dne 2.12.2011 poradkyně představenstva žalované žalobkyni sdělila, že v rámci rozdělování společnosti pro ni není žádné místo a že s ní bude z toho důvodu ukončen pracovní poměr pro nadbytečnost. Dopisem ze dne 6.12.2011 se žalobkyně svého pracovního místa vzdala, dne 12.12.2011 odmítla uzavřít nabízenou dohodu o skončení pracovního poměru, a dopisem z téhož dne jí žalovaná (Ing. K., pověřená vedením OPZ) sdělila, že „z důvodu vzdání se pracovního místa“ jí „dle § 73 odst. 6 zák. práce náleží od této doby náhrada průměrného výdělku. Tato překážka na straně zaměstnavatele začíná běžet dnem 21.12.2011 a končí dnem nástupu na mateřskou dovolenou“. Dne 20.12.2011 žalobkyně odmítla nabídku na změnu sjednaného druhu práce na práci „personalista“ a odmítla též jednostranné převedení „na dobu nezbytné potřeby“ na tuto práci. Dopisem ze dne 21.12.2011 (který žalobkyně převzala dne 2.1.2012) žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce podle § 52 písm. c) zák. práce vzhledem k výslovnému písemnému „odmítnutí návrhu na změnu a převedení na jinou práci“. Dopisem ze dne 10.1.2012 žalobkyně zaslala žalované kopii svého těhotenského průkazu s tím, že „je naplněn § 53 odst. 1 písm. d) zák. práce“. Dopisem ze dne 25.5.2012 pak žalobkyně oznámila žalované, že s výpovědí nesouhlasí a trvá na dalším zaměstnávání.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení platnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou jí dala žalovaná dopisem ze dne 21.12.2011 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo jmenováním na pracovní místo. Jmenováním se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem nebo, nestanoví-li to zvláštní pracovní předpis, v případech uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce; u ostatních pracovních míst se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou (srov. § 33 zák. práce).

Je-li zaměstnavatelem jiná právnická osoba, než která je uvedena v ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce, nebo fyzická osoba (tedy, jedná-li se – jako je tomu v posuzovaném případě – o pracovní poměr založený pracovní smlouvou), může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa uvedeného v ustanovení § 73 odst. 3 zák. práce, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát (srov. § 73 odst. 2 zák. práce).

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo jestliže ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. § 73 odst. 6 zák. práce).

Žalovaná namítá, že „žalobkyně svým jednáním – rozhodnutím o vzdání se místa vedoucího zaměstnance, odmítnutím nabízené pracovní pozice, která odpovídala její kvalifikaci a schopnostem a v neposlední řadě odmítnutím návrhu na ukončení pracovního poměru dohodou, způsobila, že pro žalovanou byl dán zákonný výpovědní důvod“, a že „svým zcela odmítavým postojem způsobila s vědomím absolutně poskytnuté právní ochrany těhotné zaměstnankyni nemožnost vyřešit jí vyvolanou situaci“. Namítá tedy nesprávnost závěru odvolacího soudu, že v daném případě se „nejednalo o zneužití výkonu práva“, nebo – jak uvedl poněkud zavádějícím způsobem za nepřipadného užití slovních spojení uvedených pro jiné případy v ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce – že „po žalované bylo možno spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr žalobkyně nadále pokračoval“. S tímto názorem dovolatelky, že výkon práv žalobkyně byl v rozporu s dobrými mravy, však nelze vyslovit souhlas.

Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávních vztahů a nesmí být v rozporu s dobrými mravy (§ 14 odst. 1 zák. práce).

Dobrymi mravy se podle ustálené judikatury soudů rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 1997 sp. zn. 3 Cdon 69/96, který byl uveřejněn pod č. 62 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997). Rozpor s dobrými mravy spočívá v tom, že výkon práva sice neodporuje zákonu, ale ocitne se v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby byl v souladu s obecnými zásadami společnosti. Typickým výkonem práva v pracovněprávních vztazích v rozporu s dobrými mravy je jeho šikanózní výkon (jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování jiného účastníka pracovněprávního vztahu).

Objektivní právo předpokládá, že výkon subjektivního práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Z logiky věci, dané vzájemně opačným postavením zúčastněných stran, vyplývá, že výkon subjektivního práva (vynucení splnění subjektivní povinnosti) může mít někdy za následek újmu na straně povinného subjektu, což by bylo možné vnímat jako rozpor s obecně přijímaným právním pravidlem, že každý se má chovat tak, aby nerušil práva jiného. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičítícím, je třeba, vycházeje ze zásady „neminem laedit, qui iure sui utitur“, chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik majetkové nebo nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu.

Jestliže však jednájící sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednájícímu propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevíтанý vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednájící v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednájícího bez významu.

Za výkon práva v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 14 odst. 1 zák. práce tedy lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, který byl uveřejněn pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000). Aplikace ustanovení § 14 odst. 1 zák. práce je možná pouze ve výjimečných případech, neboť použití této základní zásady nesmí vést k oslabování ochrany subjektivních práv stanovených zákonem, a tím k nežádoucímu narušování jistoty pracovněprávních vztahů.

V tom, že žalovaná poté, co jí bylo sděleno, že s ní bude rozvázán pracovní poměr pro nadbytečnost, se svého pracovního místa, jak jí to dřívější ujednání účastníků umožňovalo, vzdala, a odmítla jak uzavření dohody o změně pracovního zařazení, tak uzavření dohody o skončení pracovního poměru, nelze spatřovat rozpor s dobrými mravy, neboť postupovala v souladu se zákonem, a v případné majetkové nebo nemajetkové újmě, která by tím vznikla žalobci, lze spatřovat jen vedlejší následek, který je právem dovolený. Okolnost, že žalobkyně v důsledku svého těhotenství „způsobila“, že s ní vzhledem k zákazu výpovědi zakotvenému v ustanovení § 53 a § 54 zák. práce nebylo možné jednostranně skončit pracovní poměr, znamená pouze naplnění účelu a smyslu, jenž je podstatou uvedené právní úpravy - zákoník práce tímto způsobem chrání zaměstnance, kteří se přechodně ocitli v obtížné životní situaci, kdy by rozvázání pracovního poměru pro ně bylo nepřiměřenou tvrdostí. Zákaz výpovědi v tzv. ochranné době ve stanovených případech nelze obcházet s poukazem na to, že v daném případě je dovolání se zákonné ochrany „nemravné“, a že – jak z argumentace žalované

implicitně vyplývá – souladný s dobrými mravy by byl jedině takový postup, jestliže by žalobkyně v souladu se zájmy žalované akceptovala návrhy dohod jí předkládaných, umožnila jí prosadit svou vůli, a rezignovala na zájmy vlastní. Nejedná se zde o to, kterou z obou stran pracovněprávního vztahu „upřednostnit“ (jak poněkud nepřesně uvedl odvolací soud); jestliže žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru za situace, kdy věděla, že žalobkyně je těhotná, měla si rovněž být vědoma, že kogentní ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce, od něhož není možné se odchýlit (srov. § 2 odst. 1, § 363 odst. 1 zák. práce) takový postup zakazuje. Za daného stavu z okolností případu a z toho, co bylo dokazováním zjištěno nebo jinak vyšlo za řízení najevo, nelze úspěšně dovozovat, že by právní jednání žalobkyně bylo vedeno v rozporu s ustálenými dobrými mravy přímým úmyslem způsobit žalované újmu.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu ve věci samé je z hlediska uplatňovaných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243d písm. a) o.s.ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř., neboť žalovaná, která v řízení nebyla úspěšná, na náhradu nákladů dovolacího řízení nemá právo a žalobkyni v řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto rozhodnutí není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 18. září 2015

JUDr. Zdeněk Novotný

předseda senátu

www.nsoud.cz