

Judikát NS 21 Cdo 2071/2013

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	05/22/2014
Spisová značka:	21 Cdo 2071/2013
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.2071.2013.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Odstupné
Dotčené předpisy:	§ 67 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008 § 68 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 2071/2013

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Jiřího Doležálky a JUDr. Zdeňky Novotné v právní věci žalobkyně České republiky - Ministerstva financí v Praze 1, Letenská č. 15, IČO 00006947, zastoupené JUDr. Jiřím Matznerem, Ph.D., LL.M., advokátem se sídlem v Praze 2, Anny Letenské č. 34/7, proti žalovanému Z. Č., Ph.D., zastoupenému Mgr. Michaelem Dubem, advokátem se sídlem v Praze 6, Na Baště sv. Jiří č. 258/7, o 3.144.731,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 8 pod sp. zn. 29 C 260/2009, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 13. března 2013 č.j. 62 Co 489/2012-250, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 3. května 2012 č.j. 29 C 260/2009-210 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 8 k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaný zaplatil 3.144.731,- Kč se zákonnými úroky z prodlení za dobu ode dne 25.4.2008 do zaplacení. Žalobu odůvodnila zejména tím, že žalovaný byl na základě pracovní smlouvy ze dne 11.3.2004 zaměstnán u České konsolidační agentury, v níž byl s účinností ode dne 1.4.2004 jmenován předsedou představenstva a v níž se tak stal generálním ředitelem, a že Česká konsolidační agentura dnem 31.12.2007 zanikla bez likvidace a její práva a povinnosti, včetně pracovněprávních, přešla na žalobkyni. Pracovní poměr žalovaného u České konsolidační agentury byl na základě dohody o rozvázání pracovního poměru ukončen dnem 31.12.2007 a v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru bylo žalovanému vyplaceno odstupné ve výši pětinašobku průměrného měsíčního výdělku (ve výši 5.241.219,- Kč). Žalovaný, který si podle žalobkyně "ze všech okolností spojených se zánikem České konsolidační agentury musel být z titulu své funkce v České konsolidační agentuře vědom, že obdrží odstupné neoprávněně", uzavřel se žalobkyní dne 28.12.2007 pracovní smlouvu "na pozici poradce v Kabinetu ministra", podle níž vznikl pracovní poměr účastníků dnem 1.1.2008. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr účastníků byl na základě dohody ze dne 26.3.2008 rozvázán dnem 31.3.2008, je žalovaný povinen podle ustanovení § 68 odst.1 zákoníku práce vrátit 3/5 vyplaceného odstupného.

Žalovaný namítal, že Česká konsolidační agentura zanikla dnem 31.12.2007 a že "pouhý přechod jejích práv a povinností z pracovněprávních vztahů" na žalobkyni nepostačuje k tomu, aby bylo "automaticky" dovozováno, že žalobkyně je "dosavadním zaměstnavatelem" žalovaného ve smyslu ustanovení § 68 zákoníku práce. Po uzavření pracovní smlouvy ze dne 28.12.2007 žalovaný pro žalobkyni "práci fakticky nevykonával"; žalovaný proto vrátil žalobkyni plat, což bylo potvrzeno na jednání účastníků dne 6.5.2008, a také z tohoto důvodu po něm nemůže být požadováno vrácení odstupného. Žalovaný dále poukazoval na to, že výše odstupného, které by měl žalobkyni vrátit, zcela neodpovídá tomu, co by si mohl za dobu od 1.1. do 31.3.2008 u žalobkyně vydělat (šlo jen o částku 117.090,- Kč "hrubého"), a že požadavek žalobkyně o vrácení odstupného je v rozporu s dobrými mravy.

Obvodní soud pro Prahu 8 rozsudkem ze dne 3.5.2012 č.j. 29 C 260/2009-210 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 123.840,- Kč k rukám advokáta JUDr. Jiřího Matznera, Ph.D., LL.M. a že žalovaný je povinen zaplatit "ČR - na účet Obvodního soudu pro Prahu 8" na náhradě nákladů řízení 157.240,- Kč. Z výsledků dokazování dovedl, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců České konsolidační agentury, která zanikla dnem 31.12.2007, přešla na žalobkyni, která se tak stala ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce dnem 1.1.2008 "přejímající zaměstnavatelkou". Pracovní poměr žalovaného u České konsolidační agentury skončil na základě dohody dnem 31.12.2007, neboť jeho "pracovní místo bylo zrušeno", a žalovaný nastoupil ode dne 1.1.2008 u žalobkyně na "pozici poradce", kterou vykonával do 31.3.2008 na základě pracovní smlouvy a v době od 1.4. do 30.4.2008 na základě dohody o provedení práce. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalovaný nastoupil ode dne 1.1.2008 do práce u dosavadního zaměstnavatele a že je proto podle ustanovení § 68 zákoníku práce povinen vrátit poměrnou část poskytnutého odstupného, aniž by bylo nutné "dovodit nezbytnost shodného pracovního zařazení a platových podmínek pro přecházejícího zaměstnance". Obranu žalovaného o tom, že v době od 1.1. do 31.3.2008 nevykonával pro žalobkyni "žádnou práci", soud prvního stupně pokládal za vyvrácenou výpověďmi svědků Ing. R. Š., Ing. M. M. a PaedDr. V. B., a vrácení platu, který byl žalovanému poskytnut za dobu od 1.1. do 31.3.2008, za "ryze účelovou reakci na pro něj nepříznivou situaci u žalobkyně, která započala řešit problematiku vrácení nepoměrně vyšší částky odstupného ze strany žalovaného". Protože "z pohledu vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemůže být spravedlivý důvod k tomu, aby si zaměstnanec ponechal odstupné za dobu, za níž od téhož zaměstnavatele, který mu poskytl odstupné, obdržel plat či odměnu za vykonanou práci", nelze podle soudu prvního stupně spatřovat v požadavku žalobkyně na vrácení odstupného výkon práva v rozporu s dobrými mravy podle ustanovení § 14 zákoníku práce.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 13.3.2013 č.j. 62 Co 489/2012-250 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 120.153,- Kč k rukám advokáta JUDr. Jiřího Matznera, Ph.D., LL.M. Odvolací soud se ztotožnil se soudem prvního stupně v tom, že "došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z České konsolidační agentury na Ministerstvo financí přímo ze zákona č. 239/2001 Sb." a že na žalobkyni je třeba nahlížet jako na dosavadní zaměstnavatelku žalovaného, když pracovní poměr žalovaného u České konsolidační agentury skončil na základě dohody ke dni 31.12.2007 a "od 1.1.2008 mu vznikl pracovní poměr u ministerstva", a shodně se soudem prvního stupně uzavřel, že požadavek žalobkyně na vrácení poměrné části odstupného je opodstatněný, aniž by bylo významné, co se odehrálo při jednání účastníků dne 6.5.2008 a zda žalovaný v době od 1.1. do 31.3.2008 "docházel do zaměstnání".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že při výkladu pojmu "dosavadní zaměstnavatel" užitého v ustanovení § 68 zákoníku práce je třeba vycházet "také z toho, zda dochází k zachování určitých základních atributů postavení zaměstnavatele, a to zejména ve vztahu k jeho činnosti, právní formě či působnosti původního zaměstnavatele", a že "samotná skutečnost, že došlo k přechodu práv a závazků z původního na nového zaměstnavatele, nepostačuje k tomu, aby bylo automaticky dovozováno, že jde o dosavadního zaměstnavatele", když "zásadní a podstatné" tu je "především postavení účastníků v pracovněprávním vztahu ke dni zániku pracovního poměru na straně jedné a srovnání s jejich postavením v době navázání nového pracovního poměru na straně druhé"; jestliže žalovaný zastával u dosavadního zaměstnavatele vysoce odpovědnou "pozici generálního ředitele" a u přejímajícího zaměstnavatele "pozici poradce" s "nesrovnatelně nižší mírou oprávnění a odpovědnosti (a mimo jiného i vyšší ohodnocení)", není podle názoru žalovaného "možné bez dalšího hledět na tyto skutečnosti jako na pokračování v dosavadním pracovněprávním vztahu". Žalovaný dále dovozuje, že u žalobkyně v době od 1.1. do 31.3.2008 "fakticky nevykonával práci", neboť se na "vlastní náklady" nacházel "v zahraničí, kde odpočíval a nabíral nové síly po ukončení činnosti České konsolidační agentury", a vytýká soudům, že se v tomto směru řádně nezabývaly důkazními návrhy žalovaného. Žalovaný současně poukazuje na to, že se mu "dostalo - též proto, že žalobkyně na žalovaného naléhala, aby jí svými zkušenostmi pomohl - ujištění, že navázání pracovního poměru za dohodnutých podmínek nikterak neohrožuje jeho nárok na odstupné", neboť jinak by do pracovního poměru k žalobkyni od 1.1.2008 nenastoupil, protože je "absurdní", aby "odstupné ve výši více než 5.000.000,- Kč" vrátil "výměnou za to, že mu též zaměstnavatel vyplatí plat za několik měsíců", a vytýká soudům, že pominuly "princip proporcionality (povinnost vrátit poměrnou část odstupného)" a že proto povinnost vrátit část odstupného uložená žalovanému "vyznívá zcela samoúčelně". Žalovaný navrhl, aby dovolací soud zrušil napadený rozsudek a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalovaného zamítl. Soudy dospěly ke správnému závěru, že žalobkyně převzala práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců České konsolidační agentury a že je proto vůči žalovanému "dosavadní zaměstnavatelkou" ve smyslu ustanovení § 68 zákoníku práce. Žalovaný je povinen požadovanou část odstupného vrátit, neboť nastoupil u žalobkyně do pracovního poměru před uplynutím doby určené podle násobku průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 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 dovolacího 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 bylo z hlediska skutkového stavu zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 1, § 241a odst. 3 a § 242 odst. 3 větu první o.s.ř.), že Česká konsolidační agentura zanikla dnem 31.12.2007 a že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči jejím zaměstnancům převzala - jak vyplývá z ustanovení § 20 zákona č. 239/2001 Sb. - žalobkyně. Žalovaný, který byl (v pracovním poměru) ode dne 1.4.2004 předsedou představenstva a zároveň generálním ředitelem České konsolidační agentury, skončil pracovní poměr u České konsolidační agentury na základě dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 16.10.2007 ke dni 31.12.2007 a bylo mu vyplaceno odstupné ve výši 5.241.219,- Kč, odpovídající pětinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Na základě pracovní smlouvy ze dne 28.12.2007 uzavřené na dobu neurčitou žalovaný nastoupil ode dne 1.1.2008 do pracovního poměru u žalobkyně na "pozici poradce" a platovým výměrem mu byl stanoven plat

ve výši 39.030,- Kč měsíčně; pracovní poměr účastníků byl rozvázán dohodou ke dni 31.3.2008 a v době od 1.4. do 30.4.2008 žalovaný působil u žalobkyně na základě dohody o provedení práce.

Žalobkyně požaduje, aby jí žalovaný vrátil částku 3.144.731,- Kč, představující 3/5 odstupného, které mu bylo vyplaceno při skončení pracovního poměru u České konsolidační agentury. Její návrh je třeba i v současné době posoudit 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. a nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.6.2008 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 67 odst.1 věty první zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanoveních § 52 písm.a) až c) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 zák. práce, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

Podle ustanovení § 68 odst.1 zák. práce bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

Odstupné poskytované podle ustanovení § 67 odst.1 věty první zák. práce představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů, pro které zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr) ztratil dosavadní práci. Tím, že se odstupné poskytuje jako (nejméně) trojnásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě po dobu alespoň tří měsíců pokračoval. Odstupné má tímto způsobem kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn (použití důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru) a poskytnout mu ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku.

Dojde-li (při organizačních změnách) k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnance z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele, pracovní poměr tím nekončí (zaměstnanec z důvodu organizační změny neztrácí svou práci); tímto přechodem dochází pouze ke změně v subjektu pracovněprávního vztahu na straně zaměstnavatele, i když se zaměstnanec s ním na výkonu závislé práce nedohodl a i kdyby s tímto přechodem nesouhlasil. Protože při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnance z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele pracovní poměr nekončí (a u zaměstnance tedy nenastává obtížná sociální situace jinak související se ztrátou zaměstnání), zaměstnanci nepřislouží (z důvodu takové organizační změny) odstupné.

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru v době, která byla rozhodující pro určení výše odstupného podle ustanovení § 67 odst.1 věty první zák. práce (tj. před uplynutím nejméně tří měsíců), do práce u dosavadního zaměstnavatele, ztrácí poskytnutí odstupného sledovaný účel. Důvod, proč zaměstnavatel poskytl zaměstnanci odstupné, tím odpadá, neboť zaměstnavatel je povinen mu již v době, po kterou měl být zajištěn prostředky z poskytnutého odstupného, platit za vykonanou práci (mzdu, plat, odměnu). Sociální situace zaměstnance, k jejímuž překlenutí odstupné slouží (mělo sloužit), tak byla v rozhodné době vyřešena dosavadním zaměstnavatelem. Z pohledu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nemůže být spravedlivý důvod k tomu, aby si zaměstnanec nadále ponechal odstupné za dobu, za niž od dosavadního zaměstnavatele obdržel mzdu (plat, odměnu) za vykonanou práci. V ustanovení § 68 odst.1 zák. práce se proto zaměstnanci ukládá, aby dosavadnímu zaměstnavateli odstupné zcela nebo zčásti vrátil.

Pojem "dosavadní zaměstnavatel" nelze - v kontextu ustanovení § 68 odst.1 zák. práce - vždy (mechanicky) ztotožňovat s fyzickou nebo právnickou osobou (popř. státem), která zaměstnanci poskytla odstupné. Dosavadním zaměstnavatelem je třeba ve smyslu ustanovení § 68 odst.1 zák. práce rozumět - jak dovodila již ustálená judikatura soudů (srov. například právní názor vyslovený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14.1.2010 sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, který byl uveřejněn pod č. 100 v časopise Soudní judikatura, roč. 2011, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9.9.2010 sp. zn. 21 Cdo 2190/2009) a dovolací soud nemá žádný důvod k její změně - nejen zaměstnavatele, s nímž byl rozvázán zaměstnancův pracovní poměr, který zaměstnanci vyplatil odstupné a u něhož se zaměstnanec "vrací" do práce, ale také fyzickou nebo právnickou osobu, na niž od tohoto zaměstnavatele v mezidobí (po skončení zaměstnancova pracovního poměru) přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, tedy - řečeno jinak - rovněž přejímajícího zaměstnavatele, u něhož by zaměstnanec nadále (z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) pracoval, kdyby nedošlo (v době před tímto přechodem práv a povinností) k rozvázání pracovního poměru.

Okolností, zda žalovaný v době od 1.1. do 31.3.2008 pro žalobkyni skutečně ("fakticky") konal práci, se dovolací soud nemohl zabývat, neboť jde o skutkové zjištění soudů, jehož případná "nesprávnost" není způsobitelná dovolacím důvodem; ostatně, dikcí "bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti" uvedenou v ustanovení § 68 odst.1 zák. práce se nerozumí "faktický výkon práce", ale povinnost konat práci, uložená zaměstnanci v ustanovení § 38 odst.1 písm.b) zák. práce, která platí nejen v pracovním poměru, ale i u dohody o pracovní činnosti (srov. § 77 odst.1 zák. práce). Za tohoto stavu věci bylo pro rozhodnutí sporu (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, jaký má význam při aplikaci ustanovení § 68 odst.1 zák. práce skutečnost, že zaměstnanec, který po skončení pracovního poměru začal znovu pracovat u dosavadního zaměstnavatele, koná v novém základním pracovněprávním vztahu (v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti) práci, s níž je - vzhledem k její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a k obtížnosti pracovních podmínek - spojena podstatně nižší mzda (plat, odměna) než s prací, již vykonával v dosavadním (skončeném) pracovním poměru. Protože tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalovaného je 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.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání je zčásti opodstatněné.

Povinnost vrátit poskytnuté odstupné ustanovení § 68 odst.1 zák. práce spojuje s tím, že zaměstnanec bude (začne) po skončení pracovního poměru (znovu) konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Pojem "konat práci" samozřejmě nelze vykládat bez přihlídnutí k účelu, který je poskytnutím odstupného sledován. Stav, že konáním práce u dosavadního zaměstnavatele odpadl důvod, proč zaměstnavatel poskytnul zaměstnanci odstupné, totiž nemůže nastat jen tehdy, kdyby zaměstnavatel neplatil za vykonanou práci alespoň takovou mzdu (plat, odměnu), z níž by zaměstnanec mohl krýt své životní potřeby. O vyřešení sociální situace, v níž se zaměstnanec ocitl tím, že ztratil práci, ze strany dosavadního zaměstnavatele lze hovořit jen tehdy, jestliže zaměstnanec, který koná práci pro dosavadního zaměstnavatele, obdržel mzdu (plat, odměnu), která činí - bez ohledu na sjednaný rozsah jeho pracovního úvazku - nejméně částku rovnající se (podle toho, jak je zaměstnanec odměňován) minimální mzdě nebo zaručené mzdě, kterou právní předpisy (kolektivní smlouvy) stanoví pro týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin (srov. též za dřívější právní úpravy vyslovený právní názor v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29.5.1998 sp. zn. 2 Cdo 1858/97, který byl uveřejněn pod č. 46 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999).

Pro povinnost vrátit poskytnuté odstupné podle ustanovení § 68 odst.1 zák. práce na druhé straně není významné, jak vysokou mzdu (plat, odměnu) zaměstnanec pobíral u dosavadního zaměstnavatele v původním (skončeném) pracovním poměru. Zákon v tomto směru vychází z předpokladu, že je výlučně na úvaze samotného zaměstnance, zda začne (znovu) konat práci u dosavadního zaměstnavatele - oproti dříve pobírané mzdě (platu, odměně) - i za méně výhodných či zcela nevýhodných podmínek a zda tak dá "přednost" novému (dalšímu) pracovnímu zapojení u dosavadního zaměstnavatele, ačkoliv s tím je spojena povinnost vrátit (celé) vyplacené odstupné. Rozhodl-li se tedy žalovaný, že od 1.1.2008 nastoupí práci u žalobkyně s platem 39.030,- Kč měsíčně, nemůže důvodně odmítnout vrátit poskytnuté odstupné jen z důvodu "principu proporcionality", i když odstupné činilo pětinašobek jeho průměrného měsíčního výdělku ve výši 5.241.219,- Kč a i když by si v pracovním poměru u žalobkyně navázaném od 1.1.2008 mohl vydělat za pět měsíců "pouhých" 195.150,- Kč.

Odlisná situace by však byla tehdy, kdyby žalovaný nastoupil od 1.1.2008 do pracovního poměru na dobu neurčitou poté, co byl - jak tvrdil za řízení před soudy - žalobkyní (jako přejímající zaměstnavatelkou po České konsolidační agentuře) ujištěn, že "navázání pracovního poměru za dohodnutých podmínek nikterak neohrožuje jeho nárok na odstupné". Kdyby žalovaný o tom byl žalobkyní vskutku ujištěn a kdyby se žalobkyně přesto domáhala po žalovaném vrácení odstupného (jeho poměrné části), byl by na místě také závěr, že žalobkyně postupovala v rozporu s dobrými mravy (§ 14 odst.1 zák. práce) a že takto uplatňovanému právu nemůže soud poskytnout ochranu.

Se soudem prvního stupně lze souhlasit v tom, že požadavek žalobkyně na vrácení odstupného nemůže být v rozporu s dobrými mravy, není-li "z pohledu vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem spravedlivý důvod k tomu, aby si zaměstnanec ponechal odstupné za dobu, za níž od téhož zaměstnavatele, který mu poskytl odstupné, obdržel plat či odměnu za vykonanou práci". Jestliže však dosavadní zaměstnavatel při sjednání pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti zaměstnance, se kterým byl rozvázán pracovní poměr a který obdržel odstupné, ujistil, že po něm nebude požadovat vrácení odstupného (ačkoliv by na vrácení odstupného nebo jeho poměrné části měl právo), a jestliže tedy zaměstnanec (znovu) nastoupí práci u dosavadního zaměstnavatele (také) na základě takového ujištění (a má tak důvod spoléhat se na to, že odstupné nebude muset vrátit), odporuje dobrým mravům, jestliže dosavadní zaměstnavatel se přesto (v rozporu s ujištěním, které zaměstnanci poskytl) rozhodl požadovat vrácení odstupného (jeho poměrné části). Soudům je proto třeba vytknout, že se věci také z uvedených hledisek nezabývaly; jejich právní posouzení věci je proto neúplné, a tedy i nesprávné.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není v souladu se zákonem. Protože nejsou splněny podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu napadeného rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky napadený rozsudek podle ustanovení § 243e odst.1 o.s.ř. zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 8) k dalšímu řízení (§ 243e odst.2 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst.1 a § 243g odst.1 část věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 22. května 2014

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

www.nsoud.cz