

Judikát NS 21 Cdo 2305/2013

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 08/19/2014
Spisová značka: 21 Cdo 2305/2013
ECLI: ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.2305.2013.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Dobré mravy
Dotčené předpisy: § 14 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 2 předpisu č. 262/2006Sb.
Kategorie rozhodnutí: C

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
-	II. ÚS 129/2016	JUDr. Jaroslav Fenyk	zrušeno	07/03/2017

21 Cdo 2305/2013

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. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce M. R., zastoupeného JUDr. Natašou Randlovou, advokátkou se sídlem v Praze 4, Budějovická č. 1550/15a, proti žalované České dráhy, a.s. se sídlem v Praze 1, Nábřeží L. Svobody č. 1222, IČO 70994226, zastoupené JUDr. Karlem Muzikářem, LL. M., advokátem se sídlem v Praze 1, Křižovnické náměstí č. 193/2, o 8.680.000,-Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 23 C 228/2009, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 21. ledna 2013 č.j. 23 Co 406/2012-310, takto:

Rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 28. 8. 2009 domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 8.680.000,- Kč spolu s úrokem z prodlení ročně ve výši "reposazby stanovené Českou národní bankou k prvnímu dni každého kalendářního pololetí, v němž prodlení žalované trvá, zvýšené o 7 procentních bodů z částky 8.680.000,-Kč od 1. 7. 2009 do zaplacení". Žalobu zdůvodnil zejména tím, že působil u žalované ode dne 1. 5. 2008 ve funkci náměstka generálního ředitele pro personální záležitosti a že se žalovanou uzavřel manažerskou smlouvou o základních povinnostech a smluvní mzdě ze dne 29. 4. 2008, která byla nahrazena manažerskou smlouvou ze dne 8. 7. 2008 ve znění dodatku č. 1 ze dne 16. 2. 2009; v čl. 3.2. manažerské smlouvy bylo ujednáno, že mu, jestliže se "vzdá svého vedoucího místa po uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy zahájil výkon práce na vedoucím místě", náleží "jednorázová peněžitá úhrada ve výši čtyřnadvacetiásobku zlomku, v jehož čitateli bude součet všech mzdových plnění (zejména zaručených mezd a ročních bonusů), na která vznikl žalobci nárok před vzdáním se vedoucího místa, a to po celou dobu, kdy žalobce zastával vedoucí místo, a v jehož jmenovateli bude počet celých měsíců, po které žalobce zastával vedoucí místo, která je splatná "do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém skončí výkon práce žalobce na vedoucím místě na základě vzdání se vedoucího místa". Žalobce se vzdal svého vedoucího pracovního místa dne 13. 5. 2009 a dopisem ze dne 3. 6. 2009 vyzval žalovanou k vyplacení jednorázové peněžitá úhrady, žalovaná však odmítla mu požadované plnění poskytnout.

Žalovaná namítala, že "odporuje dobrým mravům ve smyslu § 14 odst. 1 zákoníku práce, aby vedoucí pracovník obdržel plnění při odchodu z vrcholové vedoucí funkce, má-li zaměstnavatel nepříznivé hospodářské výsledky, nebo pokud tento zaměstnanec nebyl pro zaměstnavatele přínosem, a to

zejména tehdy, ukončuje-li výkon práce u zaměstnavatele ze své vlastní iniciativy". Žalovaná měla za rok 2008 "konsolidovanou provozní ztrátu 5,3 miliardy Kč", přičemž žalobce "neučinil nic, čím by byl přínosem pro hospodaření" žalované, naopak, na nákladech žalované, které tuto ztrátu způsobily, měly největší podíl "personální náklady", za které byl právě žalobce odpovědný jako náměstek personálního ředitele pro personální záležitosti. Žalobce podle názoru žalované způsobil zaměstnavateli škodu také tím, že "bezdůvodně" uzavřel dohody o konkurenční doložce s přímo podřízenými zaměstnanci PhDr. M. K. a Mgr. T. J., Ph.D., že den před svou "rezignací" rozvázal pracovní poměr s těmito zaměstnanci a že v důsledku rozvázání pracovního poměru jim bylo vyplaceno celkem 2.164.200,- Kč.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 24. 1. 2011 č. j. 23 C 228/2009-184 žalované uložil, aby zaplatila žalobci 8.680.000,- Kč s úrokem z prodlení "ročně od 1. 7. 2009 ve výši repo sazby stanovené ČNB k prvnímu dni každého kalendářního pololetí, v němž prodlení žalované trvá, zvýšené o sedm procentních bodů do zaplacení", a na náhradě nákladů řízení k rukám advokátky JUDr. Nataši Randlové 819.100,- Kč. Z provedených důkazů zjistil, že žalobce pracoval u žalované ve funkci náměstka generálního ředitele pro personální záležitosti od 1. 5. 2008 a že žalobce se svého vedoucího místa vzdal ke dni 13.5.2009 a výkon práce na tomto vedoucím pracovní místě skončil dnem 14.5.2009. Žalobce uzavřel se žalovanou tzv. manažerskou smlouvu; v čl. 3.2. smlouvy bylo sjednáno právo žalobce na "jednorázovou peněžitou úhradu" pro případ, že by se vzdal svého vedoucího pracovního místa po uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy zahájil výkon práce na vedoucím místě; "jednorázová peněžitá úhrada" byla sjednána "na základě usnesení představenstva žalované č. 90/2008-KGŘ ze dne 8. 7. 2008, kterým představenstvo žalované jednomyslně schválilo návrh pravidel pro odměňování generálního ředitele a náměstků generálního ředitele, jež představenstvu předložil žalobce s ohledem na jemu žalovanou uložený úkol k vypracování návrhu na zajištění a stabilizaci a motivaci vedoucích zaměstnanců, aby setrvali ve svých funkcích". Soud prvního stupně vzal dále v úvahu, že žalovaná "měla konsolidovanou ztrátu již v letech před vznikem pracovního poměru" účastníků a že tzv. manažerská smlouva nepodmiňuje právo žalobce na "jednorázovou peněžitou úhradu" hospodářským výsledkem, a uzavřel, že "s ohledem na ustanovení § 20 záköníku práce se žalovaná nemůže dovolávat neplatnosti ujednání o jednorázové úhradě manažerské smlouvy, protože žalobce neplatnost ujednání ani zčásti nezpůsobil". Námitku žalované, že žalobce požaduje vyplacení "jednorázové peněžitě úhrady" v rozporu s dobrými mravy (§ 14 odst. 1 záköníku práce), soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že "žalobce uplatněním svého práva na jednorázovou úhradu pouze vykonává svoje subjektivní práva a jde tedy o vynucení subjektivní povinnosti žalované k zaplacení plnění, které si strany v souladu se zákoníkem práce sjednaly v manažerské smlouvě", že "v době uzavírání manažerské smlouvy, ani v době výkonu tohoto práva nebylo záměrem žalobce poškodit žalovanou", a že "vznik majetkové újmy na straně žalované je pouze následkem výkonu tohoto práva". Soud prvního stupně nepřisvědčil ani námitce žalované, že "žalobce žádá tuto částku v době nejhorších hospodářských výsledků v historii Českých drah", neboť "odchodné nebylo vázáno na hospodářské výsledky", a že žalobce "nebyl jediný, komu prokazatelně bylo odchodné i za špatné hospodářské situace vyplaceno". Vzhledem k tomu, že "sjednané manažerské smlouvy byly platné včetně ujednání o odchodném podle nového znění záköníku práce, který takové ujednání nezakazuje", je žaloba důvodná.

K odvolání žalované Městský soud v Praze usnesením ze dne 13. 9. 2011 č. j. 23 C 412/2011-217 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud dospěl k závěru, že řízení před soudem prvního stupně bylo postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, když "složení senátu se na jednotlivých jednáních měnilo, a proto povinností soudu bylo, aby v případě změny v obsazení soudu byl dodržen postup podle ustanovení § 119 odst. 3 občanského soudního řádu, tedy aby předseda senátu na začátku dalšího jednání sdělil obsah přednesů a provedených důkazů", že však k takovému postupu - jak vyplývá z protokolů o jednání - v dané věci nedošlo, navíc v písemném vyhotovení rozsudku je v obsazení soudu "uvedena osoba, která nebyla přítomna jeho vyhlášení podle protokolu o jednání".

Obvodní soud pro Prahu 1 poté rozsudkem ze dne 12. 3. 2012 č. j. 23 C 228/2009-236 žalované znovu uložil, aby zaplatila žalobci 8.680.000,- Kč s úrokem z prodlení "ročně od 1. 7. 2009 ve výši repo sazby stanovené ČNB k prvnímu dni každého kalendářního pololetí, v němž prodlení žalované trvá, zvýšené o sedm procentních bodů do zaplacení" a na náhradě nákladů řízení k rukám advokátky JUDr. Nataši Randlové 1.111.480,- Kč. Obdobně jako ve svém předchozím rozsudku soud prvního stupně dovodil, že tzv. manažerská smlouva byla platným právním úkonem "včetně ujednání o odchodném" a že požadavek žalobce na vyplacení "odchodného" není v rozporu s dobrými mravy, neboť "představenstvo žalované z vlastní iniciativy odsouhlasilo na schůzi ze dne 8. 7. 2008 návrh žalobce na řešení stabilizace" vedoucích zaměstnanců žalované, žalobcův návrh "na sjednání odchodného v dané výši za podmínek uvedených ve smlouvě, když bude po určité době odvolán, nebo sám odejde, náleží mu odchodné ve výši čtyřiařidaceti násobku platu, v době, kdy představenstvo, kde jsou i zástupci státu, vědělo, jakou má žalobce sjednanou mzdu a jakou částku odchodné představuje", žalobce uplatněním svého práva na jednorázovou úhradu pouze vykonává svoje subjektivní práva a vzhledem k tomu, že "v době uzavírání manažerské smlouvy, ani v době výkonu tohoto práva nebylo záměrem žalobce poškodit žalovanou, vznik majetkové újmy na straně žalované je pouze následkem výkonu tohoto práva".

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 21. 1. 2013 č. j. 23 C 406/2012-310 změnil rozsudek soudu prvního stupně, tak že žalobu o 8.680.000,- Kč s příslušenstvím zamítl, a rozhodl, že se žalované nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Poté, co dovodil, že Zákoník práce je založen na zásadě "co není zakázáno, je dovoleno", že tedy "účastníci pracovněprávních vztahů si mohou upravit svá práva a povinnosti odchýlně od Zákoníku práce, ledaže by tomu bránila kogentní ustanovení zákona, a že "stran pracovněprávního úkonu lze připustit takové ujednání, které se týká o stanovení jistého bonusu v případě odvolání či vzdání se funkce", odvolací soud zdůraznil, že "uvedenou problematiku je nutné hodnotit v souladu s ustanovením § 14 záköníku práce". V této souvislosti musí být přihlédnuto k tomu, že žalobce "se vzdal funkce téměř bezprostředně po uplynutí dvanáctiměsíční lhůty a nebylo prokázáno, že by k tomu byl donucen svým zaměstnavatelem v tísní či za jiných nápadně nevýhodných podmínek", že žalobce měl "dostatečné znalosti i vědomosti o pracovněprávní problematice i o způsobu odměňování manažerů v jiných pozicích", že po nástupu do práce u žalované předložil zaměstnavateli "materiál na zajištění, stabilizaci a motivaci vedoucích zaměstnanců" a "inicioval tak zvýšení výdajů na jakési odchodné vrcholného managementu", i když žalovaná byla v dlouhodobé ztrátě, a že "100% akcionářem Českých drah, a.s. je stát, proto i vrcholný management, představenstvo akciové společnosti i dozorčí rada by měli být vedeni zájmem o maximální úspory státních prostředků, tím i personálních nákladů efektivním jednáním a snahou minimalizovat personální prostředky", a vzato v úvahu to, že "vysoce postavený manažer s mimořádným odměňováním musí nést odpovědnost za hospodaření úseku či společnosti, kterou řídil, a musí předkládat statutárnímu orgánu představenstva, příp. dozorčí radě, dokumenty rozhodné pro posouzení uvedené problematiky tak, aby se žalovaná jako akciová společnost s jediným akcionářem - státem mohla rozhodovat maximálně ekonomicky a v zájmu úspory finančních prostředků a nikoliv v zájmu navyšování personálních nákladů", i když nebylo prokázáno, že by žalobce "veškeré podklady včetně upozornění advokátní kanceláře na možný nesoulad některých dodatků manažerských smluv týkajících se odměňování s dobrými mravy předložil představenstvu žalované při rozhodování o jeho návrhu na

odměňování vrcholného managementu společnosti". Odvolací soud uzavřel, že za stavu, kdy žalovaná dosáhla "největší hospodářské ztráty v historii", a vzhledem "k výši personálních nákladů", nelze pokládat výkon práva žalobce na výplatu tohoto plnění za souladný s dobrými mravy; rozpor s dobrými mravy spočívá v tom, že se "výkon práva ocitl v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými zásadami společnosti".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Žalobce poukazuje na judikaturu soudů k výkladu otázky rozporu právního úkonu s dobrými mravy a zdůrazňuje, že odvolací soud dospěl k chybnému závěru, že jednání žalobce odporovalo dobrým mravům, i když nebyl při vymáhání "jednorázové peněžité úhrady" veden úmyslem způsobit žalované škodu a sledoval pouze výkon svého práva (zaplacení částky, na niž mu vzniklo právo podle platně uzavřené tzv. manažerské smlouvy). Odvolací soud neprávem vytýkal žalobci, že by nejednal s péčí řádného hospodáře, neboť takovou povinnost nemají vedoucí zaměstnanci, ale jen členové představenstva a dozorčí rady akciové společnosti. Žalobce dále odvolacímu soudu vytýká, že "v rozporu se zásadou předvídatelnosti rozhodnutí" změnil rozsudek soudu prvního stupně, aniž by před vydáním rozsudku seznámil účastníky řízení se svým, od soudu prvního stupně odlišným právním názorem a neumožnil jim (v rozporu se zásadou dvojinstančnosti) se k němu vyjádřit, a že přijal své rozhodnutí na základě skutečností, které zjistil po nově provedeném dokazování, v rámci kterého dospěl na základě stejných listinných důkazů k opačným závěrům než soud prvního stupně. Žalobce dále odmítá tvrzení žalované, že by jí při výkonu své práce způsobil značnou škodu sjednáním konkurenčních doložek s přímo podřízenými zaměstnanci PhDr. M. K. a Mgr. T. J., Ph.D., od nichž při rozvázání pracovních poměrů s těmito zaměstnanci neodstoupil, a namítl promlčení "tvrzeného nároku žalované na náhradu škody". Žalobce navrhl, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že žalobě vyhově.

Žalovaná navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, popřípadě, shledá-li je přípustným, zamítl. Souhlasí s odvolacím soudem v tom, že právo žalobce na vyplacení "jednorázové peněžité úhrady" bylo uplatněno v rozporu s dobrými mravy, když "rozpor s dobrými mravy spočívá v tom, že výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými zásadami společnosti". Žalobce podle názoru žalované nerozlišuje mezi výkonem práva v rozporu s dobrými mravy a zneužitím subjektivního práva, kdy požadavek, aby žalobce jednal v úmyslu způsobit výkonem práva škodu, je sice nezbytnou náležitostí zneužití subjektivního práva, ale ne již nezbytnou náležitostí výkonu práva v rozporu s dobrými mravy.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníci 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.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2013 (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 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 (§ 237 o.s.ř.).

Žalobce ve svém dovolání uplatňuje kromě nesprávného právního posouzení věci jako dovolací důvod také vady řízení, k nimž došlo (mělo podle jeho názoru dojít) před odvolacím soudem (postup "v rozporu se zásadou předvídatelnosti rozhodnutí", porušení zásady dvojinstančnosti řízení a nesprávný postup při zjišťování skutkového stavu věci). Přehlíží ovšem, že podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2013 - a tou se řídí projednání dovolání žalobce a rozhodnutí o něm, neboť napadený rozsudek odvolacího soudu byl vydán v době po 1. 1. 2013 (srov. čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) - je jediným "přípustným" dovolacím důvodem nesprávné právní posouzení věci (srov. § 241a odst.1 o.s.ř.) a že proto případné vady řízení nezakládají (a nemohou zakládat) ani přípustnost dovolání, ani jeho důvodnost.

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu soudy (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst.1 a § 242 odst.3 o.s.ř.), že žalobce pracoval u žalované ve funkci náměstka generálního ředitele pro personální záležitosti od 1. 5. 2008 a že se žalobce svého vedoucího místa vzdal ke dni 13. 5. 2009 a výkon práce na tomto vedoucím pracovním místě skončil dnem 14. 5. 2009. Žalobce uzavřel se žalovanou o výkonu své práce tzv. manažerskou smlouvu; v čl. 3.2 smlouvy bylo sjednáno právo žalobce na "jednorázovou peněžitou úhradu" pro případ, že by se vzdal svého vedoucího pracovního místa po uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy zahájil výkon práce na vedoucím místě. Oproti požadavku žalobce na zaplacení této "jednorázové peněžité úhrady", mající povahu "odchodného", žalovaná namítla, že žalobce vykonává své právo v rozporu s dobrými mravy. Odvolací soud se při posuzování hmotněprávní otázky, zda žalobce vykonal své právo na "jednorázovou peněžitou úhradu" v rozporu s dobrými mravy, odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu; Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že dovolání žalobce 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.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k době, kdy žalobci vzniklo (mělo podle jeho názoru vzniknout) právo na vyplacení požadovaného jednorázového peněžitého plnění - 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. a č. 382/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 13. 9. 2009 (dále jen "zák. práce"), a subsidiárně též (srov. nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.) podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákonů č. 58/1969 Sb., č. 131/1982 Sb., č. 94/1988 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 87/1990 Sb., č. 105/1990 Sb., č. 116/1990 Sb., č. 87/1991 Sb., č. 509/1991 Sb., č. 264/1992 Sb., č.

267/1994 Sb., č. 104/1995 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 89/1996 Sb., č. 94/1996 Sb., č. 227/1997 Sb., č. 91/1998 Sb., č. 165/1998 Sb., č. 159/1999 Sb., č. 363/1999 Sb., č. 27/2000 Sb., č. 103/2000 Sb., č. 227/2000 Sb., č. 367/2000 Sb., č. 229/2001 Sb., č. 317/2001 Sb., č. 501/2001 Sb., č. 125/2002 Sb., č. 135/2002 Sb., č. 136/2002 Sb. a č. 320/2002 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 476/2002 Sb., zákonů č. 88/2003 Sb., č. 37/2004 Sb., č. 47/2004 Sb., č. 480/2004 Sb. a č. 554/2004 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 278/2004 Sb. a zákonů č. 359/2005 Sb., č. 56/2006 Sb., č. 57/2006 Sb., č. 107/2006 Sb., č. 115/2006 Sb., č. 160/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 315/2006 Sb., č. 443/2006 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 230/2008 Sb. a č. 384/2008 Sb., tedy podle občanského zákoníku ve znění účinném do 19. 7. 2009 (dále jen "obč. zák.").

Zákoník práce je pracovněprávní předpis, který má zásadně dispozitivní povahu. Účastníci mohou práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích upravit odchýlně od Zákoníku práce, jestliže to Zákoník práce výslovně nezakazuje nebo jestliže z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit; odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1 zák. práce, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, ledaže by k němu mělo dojít ve prospěch zaměstnance (srov. § 2 odst. 1 zák. práce), a odchýlná úprava týkající se mzdových, popřípadě platových a ostatních práv v pracovněprávních vztazích (§ 307 zák. práce) nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví Zákoník práce, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné (srov. § 2 odst. 3 zák. práce). Ze subsidiárního užití ustanovení § 51 obč. zák. je třeba dovodit, že účastníci mohou v pracovněprávních vztazích uzavřít nejen pojmenované nebo smíšené smlouvy (dohody), ale také smlouvu (dohodu), která není zvláště upravena; taková smlouva (dohoda) však nesmí odporovat obsahu nebo účelu Zákoníku práce (srov. § 18 větu druhou zák. práce).

Zákoník práce výslovně neupravuje poskytování odchodného nebo jiného obdobného plnění zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele zastávali vedoucí pracovní místo (§ 73 odst. 3 zák. práce) a kteří byli z vedoucího pracovního místa odvoláni nebo se vedoucího pracovního místa vzdali (§ 73 odst. 2 zák. práce). Obsahu a ani účelu Zákoníku práce však neodporuje, jestliže se na poskytnutí takového plnění a na předpokladech, za nichž vzniká právo na takové plnění, dohodnou - v souladu s požadavky § 2 odst. 1 a 3 zák. práce - zaměstnanec se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě (dohodě). Vzhledem k tomu, že za řízení před soudy nebyl zjištěn (a ani tvrzen) žádný důvod, pro který by měla být neplatná tzv. manažerská smlouva účastníků ze dne 8. 7. 2008, lze souhlasit s názory soudů obou stupňů v tom, že smlouva založila žalobci právo na "jednorázovou peněžitou úhradu", jejíž zaplacení se domáhá v tomto řízení.

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 Cdo 69/96, který byl uveřejněn pod č. 62 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997). Dobré mravy tedy (mimo jiné) nevyjadřují názory, které se ve společnosti projevují jen dočasně nebo které jsou vyvolány okolnostmi (situacemi) jen přechodné povahy, které vzápětí (bez dalšího) odezní, jakož ani postoje, které zaujímají různé skupiny osob při prosazování svých zájmů, aniž by byly sdíleny rozhodující částí společnosti a vystihovaly podstatné historické tendence, popřípadě částí společnosti nastolovaná pravidla, která nemají povahu základních norem.

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 přičítím, je třeba, vycházející 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 jednajíc 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 docelení byla jednajícím propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevídaný 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 jednajíc 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 jednajícího 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).

V tom, že žalobce požadoval po žalované plnění "jednorázové peněžitou úhrady" na základě (platné) smlouvy účastníků, nelze spatřovat rozpor s dobrými mravy, neboť postupoval v souladu se zákonem a v případné majetkové nebo nemajetkové újmě, která by tím vznikla (mohla vzniknout) žalované, lze - jak správně uvedl soud prvního stupně a jak důvodně namítá dovolatel - spatřovat jen vedlejší následek, který je právem dovolený; z okolností případu a z toho, co bylo dokazováním zjištěno nebo jinak vyšlo za řízení najevo, nelze úspěšně dovozovat, že by cílem právního jednání žalobce nebylo dosažení zaplacení své pracovněprávní pohledávky, ale - aniž by žalobce sledoval smysl a účel splnění dluhu žalované - přímý úmysl způsobit žalované újmu.

Opačný závěr nevyplývá ani z toho, že se žalobce domáhal svého práva v době, kdy žalovaná dosáhla "největší hospodářské ztráty ve své historii". Odvolací soud totiž nevzal náležitě v úvahu, že žalobce nebyl v představenstvu nebo dozorčí radě žalované, ale že pro žalovanou pracoval v základním pracovněprávním vztahu, v němž je zaměstnavateli zakázáno, aby přenášel riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance (srov. § 13 odst. 2 písm. a) zák. práce). Dosáhla-li žalovaná (jako zaměstnavatelka žalobce) neuspokojivých hospodářských výsledků, je povinna se zdržet všeho, co by (i kdyby jen ve svých důsledcích) mohlo znamenat, že by riziko z výkonu závislé práce (byť ve vztahu k takovým hospodářským výsledkům) měl nést jakýkoliv její

zaměstnanec; tyto okolnosti proto už z tohoto důvodu nemohou vést k závěru, že by žalobce požadavkem na poskytnutí "jednorázové peněžité úhrady" jednal v rozporu s dobrými mravy.

Žalovaná za řízení (opakovaně) zdůrazňovala, že jí žalobce způsobil škodu svým jednáním, které souviselo s dohodami o konkurenční doložce, sjednanými s jemu přímo podřízenými zaměstnanci PhDr. M. K. a Mgr. T. J., Ph.D., nebo které vedlo k "neúměrným personálním nákladům" žalované. Způsobil-li opravdu žalobce při plnění svých pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním škodu, žalovaná ji mohla (a měla) po žalobci skutečně požadovat, a to postupem podle ustanovení § 263 zák. práce, popřípadě žalobou (§ 79 o.s.ř.) nebo vzájemnou žalobou (§ 97 o.s.ř.), eventuálně započtením na žalobcovu pohledávku. Z obsahu spisu vyplývá, že žalovaná žádné kroky potřebné k nahrazení této škody neučinila; za této situace tím nemůže ani úspěšně argumentovat v neprospěch žalobce a proti splnění jeho pohledávky, které v tomto řízení požaduje.

Odvolací soud zdůvodnil své rozhodnutí také tím, že výkon práva žalobcem "se ocitl v rozporu se společenským míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými zásadami společnosti". Z odůvodnění napadeného rozsudku přitom vyplývá, že uvedený názor odvolacího soudu vyplývá jednak z nedostatečného rozlišení odpovědnosti, kterou mají za chod akciové společnosti členové představenstva a dozorčí rady na straně jedné a která stíhá - rovněž v podobě vyplývající z ustanovení § 13 odst. 2 písm. a) zák. práce - její zaměstnanec na straně druhé, jednak z přecenění významu názorů, které se ve společnosti objevují (často v intenzivní podobě) jen dočasně a vzápětí (bez dalšího) odeznívají nebo mají jen přechodnou povahu a které proto nevyjadřují dobré mravy, chráněné ustanovením § 14 odst. 1 zák. práce. Na této argumentaci proto rovněž nelze založit závěr o tom, že by žalobce svým požadavkem na "jednorázovou peněžitou úhradu" jednal v rozporu s dobrými mravy.

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 a věc podle ustanovení § 243e odst. 2 věty první o.s.ř. vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení.

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 19. srpna 2014

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

www.nsoud.cz