

Judikát NS 21 Cdo 2911/2012

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	11/04/2013
Spisová značka:	21 Cdo 2911/2012
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.2911.2012.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Pracovněprávní vztahy Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů
Dotčené předpisy:	§ 338 odst. 1 a 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008 § 243b odst. 2 část věty před středníkem o. s. ř. ve znění do 31.12.2012
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 2911/2012

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce M. Č., zastoupeného JUDr. Petrem Orctem, advokátem se sídlem v Karlových Varech, Na vyhlídce č. 53, proti žalovanému BRISTOL a. s., se sídlem v Karlových Varech, Sadová č. 19, IČO 497 90 749, zastoupenému Mgr. Ladislavem Pavlů, advokátem se sídlem v Praze 1, Revoluční č. 13, o 159.451,- Kč s úroky z prodlení, za účasti České pojišťovny, a.s., se sídlem v Praze 1, Spálená č. 75/16, IČO 452 72 956, jako vedlejšího účastníka na straně žalovaného, vedené u Okresního soudu v Karlových Varech pod sp. zn. 9 C 97/2010, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 24. května 2012 č.j. 13 Co 257/2011-137, takto:

I. Dovolání žalobce se zamítá.

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

Odůvodnění:

Žalobce se domáhal žalobou podanou dne 17.3.2010, aby mu žalovaný zaplatil na náhradě za ztrátu na výdělků za dobu od 9.7.2007 do 30.6.2008 částku 91.291,- Kč a na náhradě za bolest a za ztížení společenského uplatnění částku 68.160,- Kč. Žalobu odůvodnil tím, že dne 8.7.2007 utrpěl pracovní úraz, když „v místě výkonu práce a během pracovní směny“ v důsledku pádu na schodech utrpěl tříštivou zlomeninu patní kosti vpravo.

Okresní soud v Karlových Varech rozsudkem ze dne 12.1.2011 č.j. 9 C 97/2010-94 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení částku 44.887,- Kč a že „účastníci a vedlejší účastník nemají proti sobě nárok na náhradu nákladů řízení“. Ve věci samé dospěl k závěru, že ke dni 8.7.2007, kdy mělo dojít k pracovnímu úrazu, nebyl žalovaný zaměstnavatelem žalobce. Žalobce rovněž neprokázal, že by povinnosti z pracovněprávních vztahů ze společnosti OTAVA-PATRIA, a. s., u níž byl do 30.6.2008 zaměstnán, přešly „kdykoli po tomto dni“ na žalovaného.

K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 24.5.2012 č.j. 13 Co 257/2011-137 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému 43.092,- Kč na náhradě nákladů odvolacího řízení, a že žalobce a vedlejší účastník na straně žalovaného nemají vůči sobě právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud dospěl k závěru, že z provedených důkazů je možné jen zjistit, že se společnost OTAVA-PATRIA, a. s., a žalovaný „dohodli na spolupráci kooperaci, leč v žádném případě nelze dovodit naplnění podmínek vyplývajících z ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce, tedy že by z původního zaměstnavatele žalobce OTAVA-PATRIA, a. s., přešla na žalovaného dosavadní činnost, resp. část této činnosti původního zaměstnavatele“, popřípadě, že by takto přešly jeho úkoly, „a to v tom duchu, že by se takovými úkoly či činnostmi dosavadní zaměstnavatel přestal zabývat.“ „Původní zaměstnavatel nejenže nadále existuje ale i provozuje ty úkoly a činnosti, jak tomu bylo před uzavřením

smlouvy o sdružení". Odvolací soud zdůraznil, že „u žalobce navíc dochází k uzavření nového pracovního poměru“, a že „přechod práv a povinností se nevztahuje na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly (pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak), nýbrž že se vztahuje pouze na pracovněprávní vztahy trvající ke dni převodu, nikoliv na pracovněprávní vztahy, které před uskutečněním převodu skončily, anebo na pracovněprávní vztahy, které u převádějícího zaměstnavatele vzniknou po uskutečnění převodu“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal, že mezi žalovaným a společností OTAVA-PATRIA, a.s., byla uzavřena smlouva o sdružení ze dne 29.12.2007, na základě níž, a ve spojení s rozhodnutím učiněným v rámci koncernu, byli zaměstnanci společnosti OTAVA-PATRIA, a.s., převedeni na žalovaného. „Dohoda o rozvázání pracovního poměru mezi žalobcem a společností OTAVA-PATRIA, a.s., ze dne 30.6.2008, a též pracovní smlouva mezi žalobcem a žalovaným, jsou ryze formálními úkony, které nemění nic na objektivní skutečnosti, že někteří zaměstnanci OTAVA-PATRIA, a.s., včetně žalobce, byli dohodou a rozhodnutím subjektů v koncernu převedeni na žalovaného a došlo tak k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele žalobce“. Formální ukončení dosavadního pracovního poměru a formální sjednání nového pracovního poměru podle názoru žalobce nejsou bez dalšího důvodem pro přijetí závěru, že dané věci nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu ve smyslu ustanovení § 338 zák. práce. Mimo to bylo řízení před soudy obou stupňů zatíženo vadami, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí, neboť zjištění soudy prvního stupně byla naprosto nedostatečná, odůvodnění jeho rozsudku nesrozumitelné a nepřesvědčivé, a jeho rozsudek nepřekoumatelný. Odvolací soud pak provedením důkazů navržených žalobcem v řízení před soudem I. stupně postupoval nesprávně na úkor zásady dvojinstančnosti. Posouzení otázky přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu je v daném případě otázkou zásadního právního významu. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudy prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný poukázal na skutečnost, že žalobce si způsobil údajný pracovní úraz u jiného zaměstnavatele – OTAVA-PATRIA, a.s., avšak „z neznámých důvodů zažaloval své nároky u svého současného zaměstnavatele“, společnosti BRISTOL, a.s., která nemá s pracovním úrazem u bývalého zaměstnání žalobce nic společného. „Svá tvrzení o jakémsi přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů žalobce neprokázal a ani prokázat nemohl, protože k takovému přechodu práv a povinností nikdy nedošlo“.

Vedlejší účastník uvedl, že žalobce nebyl převeden v rámci organizačních změn, žalovaná společnost BRISTOL, a.s., v případě žalobce nepřevzala žádné závazky od jeho dosavadního zaměstnavatele OTAVA-PATRIA, a.s., a jestliže si žalobce „sjednal sám a nezávisle od 1.7.2008 místo u žalované, jednalo se o situaci čistě náhodnou“, neboť „stejným způsobem si sám takto mohl sjednat zaměstnání u kteréhokoliv jiného subjektu, který je v té době nabízel“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.12.2012 (dále též jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 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). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

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

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.].

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. zejména tehdy, řešili právní otázku, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle ustanovení § 241 a odst. 2 písm. a) a § 241 a odst. 3 o.s.ř. se nepřihlíží.

Žalobce napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil) může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci – mimo jiné - zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241 a odst. 2 a § 242 odst. 3 o.s.ř.), že žalobce byl na základě pracovní smlouvy ze dne 17.12.1999 zaměstnán u společnosti OTAVA-PATRIA, a.s. Dne 8.7.2007 utrpěl úraz – tříštivou zlomeninu patní kosti vpravo, pro který byl v pracovní neschopnosti od 9.7.2007 do 30.6.2008. Dne 30.6.2008 rozvázal pracovní poměr dohodou, a u žalovaného - společnosti BRISTOL, a.s. – byl zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 1.7.2008 jako číšník. Společnost OTAVA-PATRIA, a.s., IČO 468 82 758 a společnost BRISTOL, a.s., IČO 497 90 749, které tvořily jako osoby ovládané koncern (holding) s ovládající osobou – společností PROMTECH, s.r.o., IČO 648 33 321, uzavřely dne 29.12.2007 s účinností od 1.1.2008 „Smlouvu o sdružení č. 28/07“. „Cílem sdružení je společná podnikatelská činnost - hostinská činnost v hotelu K. a P. Jedná se především o zajištění stravovacích služeb pro lázeňské a hotelové hosty a další klienty, včetně zaměstnanců ovládané a propojené osoby v hotelu K. a P.“.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - mimo jiné právní otázku, jaký význam má z hlediska přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů okolnost, že žalobce rozvázal pracovní poměr a navázal nový za situace, kdy se dřívější i současný zaměstnavatel žalobce, působící v rámci téhož koncernu (holdingu) jako ovládané osoby, dohodly na společné podnikatelské činnosti. Protože tato právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem ve všech souvislostech řešena, představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je upravena na principu tzv. objektivní odpovědnosti. Vznikla-li zaměstnanci škoda poškozením zdraví nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (pracovním úrazem), odpovídá za škodu tím vzniklou zaměstnavatel (srov. § 366 odst. 1 zák. práce). Zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru, odpovídá za veškerou škodu, která zaměstnanci vznikla v příčinné souvislosti s následky pracovního úrazu nejen v době trvání pracovního poměru k odpovědnému zaměstnavateli, nýbrž i kdykoliv poté. Ke změně této pasivní věcné legitimace může dojít za trvání odpovědnostního vztahu jen v případě, dojde-li ke změně povinného subjektu v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V projednávané věci žalobce tvrdil, že činnosti, které vykonával u společnosti OTAVA-PATRIA, a. s., a u které měl dne 8.7.2007 utrpět pracovní úraz, přešly na základě „Smlouvy o sdružení“ ze dne 29.12.2007 na jiného zaměstnavatele – žalovanou společnost BRISTOL, a. s., neboť dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 30.6.2008 a následné uzavření nového pracovního poměru jsou jen „ryze formálními úkony“.

Právní otázku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na dobu, kdy k němu mělo v posuzovaném případě dojít - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve účinném do 30.6.2008, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů (dále jen „zák. práce“).

Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů mohou přejít na někoho jiného (přejímajícího zaměstnavatele) jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem (§ 338 odst. 1 zák. práce). Judikatura soudů proto již dříve dovodila, jak na to poukazuje rovněž odvolací soud, že dohoda zaměstnavatele o převedení části zaměstnanců k jinému zaměstnavateli není sama o sobě způsobilá přivodit přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ledaže by šlo o právní skutečnost, se kterou zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (srov. například odůvodnění rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 29.8.1994 sp. zn. 6 Cdo 82/94, který byl uveřejněn pod č. 38 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995). Vzhledem k tomu není pro posouzení věci ani podstatné, jaké stanovisko k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů žalobce ke společnosti OTAVA-PATRIA, a. s. zaujal sám žalovaný, popřípadě vedlejší účastník.

Případy, v nichž dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, stanoví nejen zvláštní právní předpisy, ale také (a především) samotný zákoník práce. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy nastává nejen při prodeji podniku nebo jeho části (§ 480 a 487 obchodního zákoníku), při nájmu podniku nebo jeho části (§ 488e odst. 2a § 488i obchodního zákoníku), při prodeji podniku ve veřejné dražbě (§ 30 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů) nebo v jiných případech stanovených zvláštními zákony, ale i tehdy, byly-li splněny předpoklady uvedené v ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce.

Při úvaze, zda v posuzovaném případě mohlo dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je třeba vycházet z toho, že k základním právům a povinnostem vyplývajícím z pracovního poměru náleží - kromě jiného - povinnost (a právo) zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou, a tomu odpovídající povinnost (a právo) zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň [§ 38 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce]. Z povahy věci vyplývá, že dochází-li k přechodu, potom uvedená práva a povinnosti přejímá nový zaměstnavatel v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u zaměstnavatele původního, včetně podmínek, za kterých je vykonáván sjednaný druh práce; okamžikem přechodu, k němuž, jak správně uvádí odvolací soud, dochází „ex lege“, dochází - nazíráno z hlediska zaměstnance - pouze ke změně jednoho ze subjektů pracovněprávních vztahů - zaměstnavatele, zatímco vlastní obsah pracovněprávních vztahů zůstává nedotčen.

Uvedené účinky nemohou nastat, je-li původní pracovní poměr skončen. Rozvázáním pracovního poměru některým ze způsobů uvedených v ustanovení § 48 odst. 1 zák. práce totiž povinnosti účastníků tohoto pracovního poměru, jejichž základní podoba je vymezena v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce, zcela zanikají, a je-li uzavřen pracovní poměr nový, jsou jeho podmínky sjednány v pracovní smlouvě nezávisle na dřívějším pracovněprávním vztahu. Nový zaměstnavatel nepřijímá práva a povinnosti z dřívějšího pracovněprávních vztahů, ani když jde o obchodní společnost působící v podnikatelském seskupení s původním zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 66a obch. zák. Ve prospěch opačného názoru nelze důvodně namítat, že rozvázání původního pracovního poměru bylo „ryze formálním úkonem“. Vyloučení této skutečnosti z celkového rámce okolností rozhodných pro posouzení věci, by totiž znamenalo nepřipustné obcházení ustanovení § 72 zák. práce, neboť závěr o tom, že - důsledně vzato - dohoda o rozvázání pracovního poměru je neplatná, by byl přijat jako rozhodnutí o předběžné otázce mimo řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru, což ustálená judikatura považuje za nepřipustné (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč. 1997, pod č. 75).

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu ve věci samé je z hlediska uplatňovaných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, 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 žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř., neboť žalobce s ohledem na výsledek řízení na náhradu svých nákladů nemá právo a žalovanému, který měl v dovolacím řízení plný úspěch a který by tak měl právo na náhradu účelně vynaložených nákladů tohoto řízení (srov. § 142 odst. 1 o.s.ř.) v dovolacím řízení žádné účelně vynaložené náklady nevznikly.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 4. listopadu 2013

JUDr. Zdeněk Novotný

předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.