

Judikát NS 21 Cdo 3598/2013

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 09/01/2014
Spisová značka: 21 Cdo 3598/2013
ECLI: ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.3598.2013.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Náhrada mzdy
Náhrada škody zaměstnancem
Odstoupení od smlouvy
Povinnosti zaměstnanců
Přípustnost dovolání
Skončení pracovního poměru
Smlouva pracovní
Dotčené předpisy: § 231 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 5 odst. 10 předpisu č. 95/2004Sb.
§ 232 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 234 předpisu č. 262/2006Sb.
Kategorie rozhodnutí: C

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
-	II. ÚS 3666/2014	JUDr. Jiří Zemánek	odmítnuto	07/21/2015

21 Cdo 3598/2013

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. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně Karvinské hornické nemocnice, a.s. se sídlem v Karviné, Zakladatelská č. 975/22, IČO 607 93 490, proti žalované MUDr. J. B., zastoupené JUDr. Jaroslavem Slaninou, advokátem se sídlem v Jindřichově Hradci, Pravdova č. 837, o 84.803,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Jindřichově Hradci pod sp. zn. 4 C 94/2012, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 18. června 2013 č. j. 7 Co 995/2013-60, takto:

I. Dovolání žalované se zamítá.

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

Odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 84.803,- Kč s úrokem z prodlení od 6.9.2012 do zaplacení. Žalobu odůvodnila tím, že žalovaná byla u ní zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 2.10.2006 jako lékařka a že dne 22.1.2007 byla mezi účastníky uzavřena dohoda o zvýšení kvalifikace podle ustanovení § 231 zák. práce. V ní se žalobkyně zavázala umožnit žalované zvýšení kvalifikace absolvováním specializačního vzdělávání ukončeného atestační zkouškou ve smyslu zákona č. 95/2004 Sb. „v oboru neurologie“, a žalovaná se zavázala, že při ukončení pracovního

oměru před uplynutím doby pěti let od ukončení specializačního vzdělávání vykonáním atestační zkoušky uhradí zaměstnavateli poměrnou část nákladů vynaložených na zvýšení kvalifikace, maximálně však 600.000,- Kč. Protože žalovaná ukončila specializační vzdělávání atestační zkouškou dne 16.12.2008 a pracovní poměr ukončila dne 30.4.2012, splnila svůj závazek setrvat v pracovním poměru (s přihlédnutím k mateřským a rodičovským dovoleným) jen v rozsahu 18 měsíců, a proto jí vznikla povinnost zaplatit poměrnou část nákladů vynaložených na zvyšování kvalifikace ve výši 84.803,- Kč.

Okresní soud v Jindřichově Hradci rozsudkem ze dne 12.3.2013 č.j. 4 C 94/2012-39 žalované uložil, aby zaplatila žalobkyni „částku 84.803,- Kč se zákonným úrokem z prodlení od 6.9.2012 do zaplacení dle nařízení vlády č. 33/2010 Sb.“ a 16.874,- Kč na náhradě nákladů řízení. Soud prvního stupně ve věci samé vycházel z toho, že dne 22.1.2007 byla uzavřena platná dohoda o zvýšení kvalifikace podle ustanovení § 231 zák. práce a že náklady dosáhly celkové výše 134.254,- Kč. Vycházejí z právní úpravy platné v době uzavření smlouvy o zvýšení kvalifikace, dovozil, že smlouva byla uzavřena platně, a protože uplatněná částka 84.803,- Kč nepřesahuje poměrnou část vynaložených nákladů (kterou vyčíslil částkou 93.977,- Kč), je nárok „v plném rozsahu oprávněný“.

K odvolání žalované Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 18. 6. 2013 č. j. 7 Co 995/2013-60 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni 7.421,10 Kč na náhradě nákladů řízení. Ve věci samé přisvědčil názoru soudu prvního stupně, že „nárok plynoucí z dohody uzavřené dne 22.1.2007 za účinnosti zákona č. 95/2004 Sb. je třeba posuzovat podle dosavadního právního předpisu“, a protože žalovaná svůj závazek vůči žalobkyni v celé výši nesplnila, „považuje rozsudek soudu prvního stupně za správný“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Za otázku zásadního právního významu považovala, „zda žalované za práci konanou ve specializovaných zdravotnických pracovištích náleží mzda nebo zda jí náleží náhrada mzdy“. Namítala, že na posuzovanou věc je třeba vztáhnout zákon č. 95/2004 Sb. ve znění účinném od 1.7.2008, podle něhož se již nejednalo o zvyšování kvalifikace, při kterém přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu podle ustanovení § 232 odst. 1 zák. práce. Na odborných pracovištích, kde vykonávala zdravotnické úkony v rámci atestační praxe, vykonávala plnohodnotnou lékařskou práci, a při výkonu této práce tedy nečerpala pracovní volno s nárokem na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce, ale šlo o výkon práce lékařky s několikaletou lékařskou praxí. Při prohlubování kvalifikace jí tedy náležela mzda, nikoliv náhrada mzdy vyplácená při čerpání pracovního volna, které se žalobce žalobou domáhá. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud rozsudek 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 usnesení odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že dovolání je třeba i v současné době projednat a rozhodnout - jak vyplývá z ustanovení čl. II bodu 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.).

V projednávané věci bylo pro rozhodnutí soudů (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, zda pro posouzení důvodnosti nároku zaměstnavatele na uhrazení nákladů spojených se zvyšováním (prohlubováním) kvalifikace lékaře je rozhodný právní stav existující ke dni uzavření stabilizační dohody, nebo zda tento právní stav může být ovlivňován pozdějšími změnami právní úpravy, které nastanou do dne porušení sjednaného závazku zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu řešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované 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 není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalovaná, která pracovala u žalobkyně od 2.10.2006 jako lékařka, uzavřela se žalobkyní dne 22.1.2007 „Kvalifikační dohodu o zvýšení kvalifikace“, ve které se žalobkyně zavázala umožnit žalované zvýšit si dosavadní kvalifikaci a „následnou atestaci v oboru neurologie“ ve „specializačním vzdělávání podle zákona č. 95/2004 Sb.“, a žalovaná se zavázala setrvat u zaměstnavatele po dobu 5 let od složení atestační zkoušky. V případě nesplnění tohoto závazku se zavázala nahradit zaměstnanci náklady spojené se zvýšením kvalifikace; splnil-li svůj závazek setrvat u zaměstnavatele pouze zčásti, „povinnost nahradit náklady se poměrně sníží“. Jako jeden z druhů nákladů, které bude povinna v případě nesplnění závazku uhradit, byla dohodnuta „náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dny účasti zaměstnance při absolvování odborných akcí“. Žalovaná se zúčastnila kurzů a stáží s náhradou mzdy ve dnech 29.1.2007 až 9.2.2007, 1.2.2007 až 30.4.2007 (s náhradou mzdy až od 10.2.2007), 1.11.2007 až 30.11.2007 a od 2.5.2008 do 30.6.2008; atestační zkoušku složila dne 16.12.2008. Pracovní poměr ukončila dne 30.4.2012, „když vlivem dvou mateřských a rodičovských dovolených odpracovala u žalobkyně 18 měsíců“.

Podle ustanovení § 234 odst. 1 zák. práce (i ve znění účinném ke dni uzavření kvalifikační dohody ze dne 22.1.2007, tedy do dne 31.7.2007, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů – dále jen „zák. práce“) uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.

Podle ustanovení § 234 odst. 2 zákoníku práce kvalifikační dohoda může být uzavřena také při prohlubování kvalifikace (§ 230), jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč; v takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

Smyslem dohody podle ustanovení § 234 zák. práce (které až dosud nedoznalo změny) je stabilizace zaměstnance, jemuž zaměstnavatel umožnil zvýšení nebo prohloubení kvalifikace a který se za to zavázal setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu v pracovním poměru. Stabilizace takového zaměstnance v pracovním poměru je v zájmu zaměstnavatele na návratnosti prostředků, které vynaložil v souvislosti se zvyšováním či prohloubením kvalifikace svých zaměstnanců, neboť zaměstnanec, který porušil svůj závazek z dohody uzavřené se zaměstnavatelem podle ustanovení § 234 zákoníku práce setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po sjednanou dobu, je povinen uhradit mu náklady spojené se zvýšením nebo prohloubením kvalifikace. Platně uzavřená dohoda ve smyslu ustanovení § 234 zákoníku práce je právním důvodem, na jehož základě může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat vrácení nákladů spojených se zvýšením kvalifikace, jimiž jsou například školné a náhrada mzdy za pracovní volno poskytnuté zaměstnanci v souvislosti se zvýšením jeho kvalifikace.

Dovolatelka namítá, že její účast na školicích akcích podle uzavřené dohody „s následnou atestací v oboru neurologie“ nelze považovat za „zvyšování kvalifikace“, při kterém by jí příslušelo pracovní volno s náhradou mzdy, nýbrž že se jednalo o „výkon práce s nárokem na mzdu“.

Je skutečností, že podle ustanovení § 5 odst. 10 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta (ve znění účinném ke dni uzavření dohody), účast na specializačním vzdělávání podle tohoto zákona se považuje za zvyšování kvalifikace podle zvláštního právního předpisu. Toto ustanovení bylo ale s účinností od 1.7.2008 změněno zákonem č. 189/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. V části druhé, čl. IV, bodu 17 tohoto zákona se stanoví, že § 5 odstavec 10 zní: „Účast na specializačním vzdělávání podle tohoto zákona se považuje za prohlubování kvalifikace podle zvláštního právního předpisu“.

Zvýšení kvalifikace, za něž účast lékaře na specializačním vzdělávání podle zákona č. 95/2004 Sb., jako nevyvratitelnou právní domněnku, označila původní právní úprava, lze charakterizovat jako změnu hodnoty kvalifikace, již lze dosáhnout studiem, vzděláním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je v souladu s potřebou zaměstnavatele (srov. § 231 zák. práce). Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studia, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu (§ 205 zák. práce). Po tuto dobu dochází k suspenzi pracovního závazku zaměstnance konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době (§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce), a tomu odpovídá též suspenze povinnosti zaměstnavatele (§ 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce) – jak to žalovaná po žalobkyni vyžaduje - platit zaměstnanci po dobu překážky v práci na jeho straně za vykonanou práci mzdu.

Oproti tomu prohlubování kvalifikace, za kterou zákon s účinností od 1.7.2008 považuje účast lékaře na specializačním vzdělávání podle zákona č. 95/2004 Sb., se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování (srov. § 230 odst. 1 zák. práce). Prohlubování kvalifikace k výkonu sjednané práce je zaměstnanci uloženo jako povinnost, kdy zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Vzhledem k tomu – na rozdíl od zvyšování kvalifikace - účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat (srov. § 230 odst. 1, 2, 3 zák. práce).

Za tohoto stavu a za situace, kdy „Kvalifikační dohoda o zvýšení kvalifikace“ byla uzavřena dne 22.1.2007, a k rozvázání pracovního poměru došlo dne 30.4.2012, je pro posouzení věci – a v tom lze dovolatelce přisvědčit – významné, „zda na daný případ lze aplikovat zákon č. 95/2004 Sb. ve znění účinném od 1.7.2008“.

Zákon č. 189/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, v části druhé - změna zákona o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, v přechodných ustanoveních v čl. V se nevyjadřuje k otázce, zda lze zákon č. 95/2004 Sb. ve znění účinném od 1.7.2008 vztáhnout též na právní úkony uzavřené před jeho účinností.

Při absenci právní úpravy musí být východiskem úvah v tomto směru zásady, ze kterých vychází při řešení otázky zpětné účinnosti právních předpisů obecná nauka právní. Právní teorie rozeznává zpětnou účinnost pravou (pravou retroaktivitu) a nepravou (nepravou retroaktivitu). O pravou zpětnou účinnost (pravou retroaktivitu) jde tehdy, jestliže se novým právním předpisem má řídit vznik právního vztahu a práv a povinností účastníků z tohoto vztahu také v případě, kdy právní vztah, nebo práva a povinnosti z něj vyplývající, vznikly před účinností nového právního předpisu. Nepravá zpětná účinnost (nepravá retroaktivita) znamená, že novým právním předpisem se sice mají řídit i právní vztahy, vzniklé před jeho účinností, avšak až ode dne jeho účinnosti; samotný vznik těchto právních vztahů a práva a povinnosti z těchto vztahů, vzniklé před účinností nového právního předpisu, se spravují dosavadní právní úpravou.

Pravá zpětná účinnost (pravá retroaktivita) není v českém právním řádu přípustná, neboť k definičním znakům právního státu patří princip právní jistoty a ochrany důvěry účastníků právních vztahů v právo. Součástí právní jistoty je také zákaz pravé zpětné účinnosti (pravé retroaktivity) právních předpisů; tento zákaz, který je pro oblast trestního práva hmotného vyjádřen v čl. 40 odst. 6 Listiny základních práv a svobod, lze pro ostatní právní odvětví (včetně právní úpravy pracovněprávních vztahů) dovodit z čl. 1 Ústavy České republiky (srov. například právní názor uvedený v nálezu pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 28.2.1996 sp. zn. Pl. ÚS 9/95, uveřejněném pod č. 16 Sbírky nálezů a usnesení Ústavního soudu České republiky, sv. 5, roč. 1996 - I. díl, a v nálezu pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 4. 2. 1997 sp. zn. Pl. ÚS 21/96, uveřejněném pod č. 63/1997 Sb.).

Z uvedeného vyplývá, že zpětná působnost zákona č. 95/2004 Sb. ve znění účinném od 1.7.2008 na právní úkony uzavřené před tímto datem vybudovaná na principech pravé retroaktivity je nepřipustná. I při absenci přechodných ustanovení je ustálená judikatura jednotná v tom, že každý právní úkon (a tím je i kvalifikační dohoda podle ustanovení § 234 zák. práce) je třeba posuzovat podle právních předpisů platných a účinných v době, kdy byl úkon učiněn (§ 18 zák. práce, § 35 odst. 1, 2 obč. zák.). Znamená to, že závazek žalované nahradit zaměstnavateli - v případě nesplnění závazku setrvat u zaměstnavatele po dohodnutou dobu od složení atestační zkoušky – náklady spojené se zvýšením kvalifikace (§ 231 zák. práce), včetně poskytnuté náhrady mzdy, zůstává nedotčen.

Z výše naznačených důvodů musí být i po účinnosti změněné právní úpravy od 1.7.2008 posuzovány podle dosavadní právní úpravy právní úkony, zejména jejich vznik, jakož i práva a povinnosti vzniklé ze závazkového vztahu, k nimž došlo (které nastaly) v době do 30.6.2008. Odlišná situace vzniká v případě práv a povinností, které by vznikly na základě původního smluvního ujednání po účinnosti nové právní úpravy. Je totiž vyloučeno, aby od 1.7.2008 zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci pracovní volno a náhradu mzdy na základě již neúčinného právního předpisu za situace, považuje-li zákon nadále účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studia za účelem prohloubení kvalifikace za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat (§ 230 odst. 3 zák. práce). Vzhledem k tomu je za použití zásad nepravé retroaktivity na místě závěr, že zákonem č. 95/2004 Sb. ve znění účinném od 1.7.2008 se řídí i práva a povinnosti (individuální závazky) vyplývající z dohod o zvýšení kvalifikace uzavřených do 30.6.2008, které vznikly (budou vznikat) počínaje dnem 1.7.2008.

Jestliže se tedy v posuzovaném případě žalovaná zúčastnila kurzů a stáží s náhradou mzdy ve dnech 29.1.2007 až 9.2.2007, 1.2.2007 až 30.4.2007 (s náhradou mzdy až od 10.2.2007), 1.11.2007 až 30.11.2007 a od 2.5.2008 do 30.6.2008 (srov. sdělení žalobkyně soudu ze dne 31.5.2012), je nepochybné, že náhrada mzdy byla žalobkyni poskytnuta v souladu s „Kvalifikační dohodou o zvýšení kvalifikace“ a v souladu s ustanovením § 5 odst. 10 zákona č. 95/2004 ve znění účinném do 30.6.2008, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 189/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu ve věci samé je z hlediska uplatňovaných dovolacích důvodů věcně správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1 o.s.ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované 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 žalovaná s ohledem na výsledek řízení na náhradu svých nákladů nemá právo a žalobkyni, která měla v dovolacím řízení plný úspěch a která by tak měla právo na náhradu účelně vynaložených nákladů tohoto řízení (srov. § 142 odst. 1 o.s.ř.) v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně 1. září 2014

JUDr. Zdeněk Novotný předseda senátu

www.nsoud.cz