

Judikát NS 21 Cdo 3728/2013

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 08/07/2014
Spisová značka: 21 Cdo 3728/2013
ECLI: ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.3728.2013.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Pracovní poměr
Pracovní volno
Přípustnost dovolání
Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy: § 143 předpisu č. 65/1965Sb.
§ 5 odst. 10 předpisu č. 5/2004Sb.
§ 141a předpisu č. 65/1965Sb.
§ 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s.
ř.
Kategorie rozhodnutí: C

21 Cdo 3728/2013

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 Oblastní nemocnice Trutnov, a.s., se sídlem v Trutnově, Maxima Gorkého č. 77, IČO 260 00 237, zastoupené JUDr. Milanem Jelínkem, advokátem se sídlem v Hradci Králové, Resslova č. 1253, proti žalovanému MUDr. O. Ď., zastoupenému Mgr. Adamem Zlámalou, advokátem se sídlem v Praze 1, Opletalova č. 1323/15, o 148.160,- Kč s úroky z prodlení, vedené u Okresního soudu v Trutnově pod sp. zn. 9 C 100/2011, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 5. června 2013 č.j. 24 Co 50/2013-135, takto:

I. Dovolání žalovaného se zamítá.

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

Odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou domáhala, aby jí žalovaný zaplatil 148.160,- Kč s úrokem z prodlení 7,75% od 1.3.2011 do zaplacení. Žalobu odůvodnila tím, že žalovaný byl u ní zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 17.7.2003 jako lékař, a že dne 3.3.2006 byla mezi účastníky uzavřena dohoda o zvýšení kvalifikace podle ustanovení § 143 zák. práce (zákon č. 65/1965 Sb.). V ní se žalobkyně zavázala umožnit žalovanému zvýšení kvalifikace absolvováním specializačního vzdělávání ukončeného atestační zkouškou ve smyslu zákona č. 95/2004 Sb. v oboru „anesteziologie a resuscitace“, a žalovaný se zavázal, že při skončení pracovního poměru před uplynutím doby pěti let od ukončení specializačního vzdělávání vykonáním atestační zkoušky uhradí zaměstnavateli poměrnou část nákladů vynaložených na zvýšení kvalifikace, maximálně však 590.000,- Kč. Protože žalovaný ukončil specializační vzdělávání atestační zkouškou dne 16.12.2010 a pracovní poměr ukončil dne 28.2.2011, splnil svůj závazek setrvat v pracovním poměru jen v rozsahu 74 pracovních dnů, a proto mu vznikla povinnost zaplatit poměrnou část nákladů vynaložených na zvyšování kvalifikace ve výši 154.418,- Kč, tj. částku ve výši 148.160,- Kč.

Okresní soud v Trutnově rozsudkem ze dne 12.9.2012 č.j. 9 C 100/2011-87 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení částku 5.930,- Kč. Soud prvního stupně ve věci samé vycházel z toho, že byla uzavřena platná dohoda o zvýšení kvalifikace podle ustanovení § 143 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, že náklady dosáhly celkové výše 154.418,- Kč a že žalovaný je tedy povinen uhradit žalobkyni poměrnou část z vynaložených nákladů, tedy částku ve výši 148.160,- Kč. Soud prvního stupně neshledal, že by účastníky uzavřená dohoda

odporovala dobrým mravům a odmítl též námitky žalovaného, jenž pokládá postup zaměstnavatele vůči jeho osobě za diskriminační.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 5.6.2013 č.j. 24 Co 50/2013-135 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud vzhledem k datu uzavření dohody posoudil věc rovněž podle zákona č. 65/1965 Sb. a zdůraznil, že daný právní úkon není v rozporu se zákonem, nebo se jinak nepříčí dobrým mravům. Uzavřením dohody žalobce i žalovaný „sledovali zákonem aprobovaný cíl“. Podle názoru odvolacího soudu nejde ani o zneužití práv na újmu zaměstnance či diskriminaci žalovaného, požadavek žalobce na vrácení poskytnuté náhrady rovněž nemůže být v kolizi s ustanovením článku 28 Listiny základních práv a svobod. Splnění povinnosti z účastníky uzavřené dohody ani nemůže v jejich poměrech – jak uvedl – přivodit vznik bezdůvodného obohacení.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Poukázal na skutečnost, že v průběhu prohlubování kvalifikace „formou výkonu práce u jiného zaměstnavatele“ odpracoval svou standardní pracovní dobu, jako by pracoval u svého „kmenového“ zaměstnavatele, avšak za svou práci nebyl od „hostujících pracovišť“ nijak odměňován. Podle jeho názoru není zaměstnavatel oprávněn zahrnout mzdu nebo její náhradu poskytovanou za tuto dobu do nákladů na zvyšování (prohlubování) kvalifikace, protože, v případě nesplnění závazku podle dohody a povinnosti vrátit poskytnutou náhradu mzdy, by lékař za práci u jiného zaměstnavatele neobdržel žádnou odměnu ani od svého zaměstnavatele, ani od jiného pracoviště. Za zásadně právně významné za těchto okolností považoval posouzení, „zda je lékař z titulu kvalifikační dohody a předčasného ukončení pracovního poměru povinen jako náhradu nákladů prohlubování kvalifikace vracet zaměstnavateli i odměnu, která mu byla vyplacena za jeho práci v rámci specializační praxe na pracovištích jiných subjektů, které o tomto měly se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu“. Dovolatel dále namítal, že soudy nesprávně posoudily také otázku platnosti Dohody o zvýšení kvalifikace ze dne 3.3.2006 jako celku. Bylo-li pro žalobkyni za výše uvedených okolností důvodem k uzavření dohody, aby případně mohla po žalovaném následně požadovat vrácení mzdových nákladů za období výkonu práce u jiného zaměstnavatele, kam žalovaného sama vyslala, lze dovést, že dohoda odporuje dobrým mravům (§ 39 obč. zák.). Dohoda je nezákonná i proto, že žalovanému, nechtěl-li odborné vzdělávání absolvovat v rámci dovolené, nezbylo nic jiného, než dohodu podepsat. Podle zákona č. 95/2004 Sb. je absolvování specializačního vzdělání pro lékaře povinností a žalovaný, veden oboustranným zájmem své vzdělání dokončit, „byl k podpisu dohody de facto donucen“. Žalovaný 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 vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

V projednávané věci bylo pro rozhodnutí soudů (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, zda (a za jakých podmínek) je lékař, z důvodu nesplnění závazku převzatého stabilizační dohodou (§ 143 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce) setrvat u zaměstnavatele po zvýšení kvalifikace po určitou dobu, povinen vracet zaměstnavateli v rámci nákladů vynaložených na zvyšování kvalifikace též náhradu mzdy, která mu byla vyplacena za dobu jeho specializačního vzdělávání v akreditovaném zařízení. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu řešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalovaného je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době, kdy byla kvalifikační dohoda ze dne 3.3.2006 uzavřena – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31.3.2006, tj. předtím, než nabyly účinnosti zákon č. 72/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 79/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 143 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle po dobu pěti let, v pracovním poměru nebo uhradit mu náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Dohodu nelze sjednat, jde-li o prohlubování kvalifikace pro práci sjednanou v pracovní smlouvě, které je povinností zaměstnance (§ 141a).

Podle ustanovení § 143 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu podle předchozího odstavce také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 100 000 Kč; v takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

Podle ustanovení § 5 odst. 10 zákona č. 5/2004 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.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno, že účastníci uzavřeli dne 3.3.2006 „dohodu o zvýšení kvalifikace“, ve které se žalobkyně zavázala umožnit žalobci „přípravu a složení atestační zkoušky v oboru Anesteziologie a resuscitace“, a žalovaný se zavázal, že setrvá u

zaměstnavatele v pracovním poměru po dobu pěti let poté, co úspěšně ukončí studium. V případě, že tyto závazky nesplní, se zavázal zaměstnavatel nahradit náklady spojené se zvýšením kvalifikace. V tomto směru bylo ujednáno, že „jde o náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu účasti zaměstnance na studiu, přípravě a vykonání zkoušek, náhradu pojistného na zdravotní pojištění a náhradu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které uhradil zaměstnavatel za dobu účasti zaměstnance na studiu, při přípravě a vykonání zkoušek, dále náhradu studijních poplatků a náhradu cestovních výloh“, s tím, že „celková částka nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit, nepřesáhne 590.000,- Kč“. Žalobkyně pak v této souvislosti skutečně vynaložila vedle cestovních náhrad 15.138,- Kč a studijních (účastnických) poplatků 33.089 Kč, rovněž částku 27.197,- Kč za zdravotní a sociální pojištění a částku 78.994,- Kč na náhradě mzdy.

Dovolatel – důsledně vzato - namítá, že náhradu mzdy poskytovanou zaměstnavatelem lékaři – zaměstnanci v době, kdy absolvuje specializační vzdělávání podle zákona č. 95/2004 Sb. u zdravotnického zařízení, kterému ministerstvo udělilo akreditaci k uskutečňování příslušného vzdělávacího programu, nelze považovat za druh nákladů podle ustanovení § 143 odst. 3 písm. c) zák. práce, které bude povinen zaměstnanec uhradit zaměstnavateli, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u něho v pracovním poměru, a proto nelze ohledně těchto nákladů platně sjednat dohodu o zvýšení kvalifikace podle ustanovení § 143 zák. práce. S tímto názorem nelze vyslovit souhlas.

Kvalifikací zaměstnance je nutno rozumět souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností, které zaměstnanec získal vzděláním a výkonem odborné praxe a které jsou využitelné při výkonu jeho práce v pracovněprávních vztazích (§ 1 odst. 1 zák. práce). Zákon stanovil jako nevyvratitelnou právní domněnku (§ 5 odst. 10 zákona č. 5/2004 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), že účast na specializačním vzdělávání podle tohoto zákona se považuje za zvyšování kvalifikace podle zvláštního právního předpisu.

Zvýšení kvalifikace lze charakterizovat jako změnu hodnoty kvalifikace, již lze dosáhnout studiem, vzděláváním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zvýšením kvalifikace se rozumí též její získání nebo rozšíření (§ 142b odst. 1, věta za středníkem zák. práce) a pro zaměstnance může současně znamenat získání předpokladů pro výkon sjednané práce, které zaměstnanec do té doby neměl. Oproti prohlubování kvalifikace, která je povinností zaměstnance (srov. § 141a větu druhou zák. práce), při zvyšování kvalifikace získává zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, přičemž zvýšení kvalifikace nelze zaměstnanci nařídit, ani si je zaměstnanec nemůže vynutit.

Účast na školení a studiu při zaměstnání, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, je překážkou v práci na straně zaměstnance (§ 126 odst. 1 zák. práce). Po tuto dobu dochází k suspenzi pracovního závazku zaměstnance konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době (§ 35 odst. 1 písm. b) zák. práce), a tomu odpovídá též suspenze povinnosti zaměstnavatele (§ 35 odst. 1 písm. a) zák. práce) platit zaměstnanci po dobu překážky v práci na jeho straně za vykonanou práci mzdu.

Zaměstnanec nemá právní nárok na poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení [navíc - vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, platná v době uzavření dohody účastníků, se nevztahovala na zdravotnické pracovníky, kteří se při zaměstnání vzdělávají ve zdravotnických vzdělávacích zařízeních - srov. § 19 písm. a) vyhlášky]. Záleželo na rozhodnutí zaměstnavatele, který mohl hmotné zabezpečení poskytovat pouze tehdy, bylo-li předpokládáno zvýšení kvalifikace v souladu s jeho potřebou (§ 142b část věty před středníkem zák. práce). Poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení mohl zaměstnavatel podmínit sjednáním dohody podle ustanovení § 143 zák. práce.

Smyslem dohody podle ustanovení § 143 zákoníku práce byla 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 § 143 zákoníku práce (nyní § 234 zákona č. 262/2006 Sb., 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 § 143 zákoníku práce je právním důvodem, na jehož základě může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat vrácení nákladů spojených se zvýšením kvalifikace, jimiž jsou například školné (studijní poplatky), nebo náhrada mzdy za pracovní volno poskytnuté zaměstnanci v souvislosti se zvýšením jeho kvalifikace.

Uvedené vztaheno na posuzovanou věc znamená, že žalobkyni nelze vytýkat, jestliže podminila poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení žalovanému uzavřením stabilizační dohody podle ustanovení § 143 zák. práce, a jestliže zahrnula do druhu nákladů, které bude povinen uhradit, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u ní v pracovním poměru, také náhradu mzdy za dobu jeho nepřítomnosti v práci z důvodu překážek v práci na jeho straně. Ve prospěch opačného názoru nelze důvodně namítat, že se vlastně jednalo o „stáž, která probíhala výkonem práce“, za kterou přísluší od žalobkyně odměna, neboť - nepřihlížeje k tomu, že za dobu překážky v práci nepřislouší mzda - z hlediska zaměstnavatele účast lékaře na specializačním vzdělávání nelze považovat za výkon práce pro zaměstnavatele. Bylo by nelogické a bylo by naopak v rozporu se zákonem – s potřebou zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 142b odst. 1 zák. práce - aby zaměstnavatel poskytoval pracovní úlevy a hradil hmotné zabezpečení, na které jinak není právní nárok, zaměstnanci, který u něj po zvýšení kvalifikace nehodlá setrvat v pracovním poměru a – objektivně vzato - kompenzovat tím vynaložené náklady. Vzhledem k uvedenému nelze ani spatřovat rozpor s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce ve vzájemném ujednání, kde závazku jedné strany poskytnout pracovní úlevy a hmotné zabezpečení odpovídá závazek druhé strany tohoto synallagmatického vztahu – po zvýšení kvalifikace setrvat po určitou, přiměřenou dobu v pracovním poměru.

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 žalovaného 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 žalovaný 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 dne 7. srpna 2014

JUDr. Zdeněk Novotný

www.nsoud.cz

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