

Judikát NS 21 Cdo 4353/2017

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	12/14/2017
Spisová značka:	21 Cdo 4353/2017
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.4353.2017.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Náhrada škody zaměstnancem Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 250 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2007 § 301 písm. c) předpisu č. 262/2007Sb. ve znění do 31.07.2007 § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2007 § 50 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2007
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 4353/2017-111

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalka a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně České republiky – České obchodní inspekce v Praze 2 – Novém Městě, Štěpánská č. 567/15, IČO 00020869, proti žalované J. P., zastoupené JUDr. Klárou Long Slámovou, advokátkou se sídlem v Praze 4, Urbánkova č. 3360/47, o 348 275 Kč, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 17 C 56/2014, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 17. ledna 2017 č. j. 30 Co 456/2016-78, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 26. července 2016 č. j. 17 C 56/2014-53 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 16. 5. 2014 (doplněnou podáním doručeným soudu dne 17. 9. 2014) domáhala, aby byla žalované uložena povinnost zaplatit žalobkyni 1 310 061 Kč. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaná (zaměstnanec) způsobila žalobkyni (zaměstnavatel) porušením povinností uložených zaměstnavateli, jehož jménem jednala a za něhož vystupovala v pracovněprávních vztazích, škodu na majetku, neboť bezprostředně po svém jmenování do funkce ústřední ředitelky žalobkyně rozhodla o provedení organizačních změn, na jejichž základě předala výpovědi z pracovního poměru, a zaměstnanci, kteří tyto výpovědi obdrželi, písemně oznámili žalobkyni, že trvají na tom, aby je nadále zaměstnávala, jejich výpovědi byly (až na výjimky) soudem určeny za neplatné a žalobkyně jim byla - na základě soudních rozhodnutí - povinna vyplatit náhrady platu spolu s úroky z prodlení a náklady soudních řízení. Uvedla, že žalovaná tím, že rozhodla o nadbytečnosti J. K. a o výpovědi z jeho pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, aniž by byly splněny základní podmínky stanovené pracovněprávními předpisy, porušila právní povinnosti zaměstnance uvedené v ustanovení § 301 písm. d) a § 302 písm. g) zákoníku práce a způsobila žalobkyni škodu ve výši 1 310 061 Kč. Dodala, že žalovaná neomezila výši hrozící škody poté, co J. K. oznámil, že trvá na tom, aby ho žalobkyně dále zaměstnávala, neboť mu neumožnila pokračovat v práci.

Žalovaná zejména namítala, že žalobkyně netvrdí a neprokazuje, jakým konkrétním jednáním, které by mohlo být podřazeno pod ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce, měla žalovaná zaviněně porušit povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a tím způsobit žalobkyni

škodu, a že veškeré úkony, které v rámci svého postavení u žalobkyně činila, byly vždy činěny v souladu s jejími pracovními povinnostmi a oprávněními na základě rozhodnutí celého vedení, po odsouhlasení příslušného odboru a po konzultacích s právníky v rámci žalobkyně, či advokátními kanceláři, které žalobkyni zastupovaly. Zdůraznila, že veškeré kroky týkající se výpovědi J. K. byly konzultovány jak s advokátní kancelář, tak i s personálním oddělením žalobkyně a ministerstvem průmyslu a obchodu.

Obvodní soud pro Prahu 1 – poté, co usnesením ze dne 17. 2. 2015 č. j. 17 C 56/2014-31 řízení co do částky 952 786 Kč zastavil, neboť žalobkyně vzala svým podáním ze dne 12. 2. 2015 žalobu částečně zpět - rozsudkem ze dne 26. 7. 2016 č. j. 17 C 56/2014-53 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 53 046,40 Kč k rukám advokátky JUDr. Kláry Long Slámové. Vycházel mimo jiné ze zjištění, že žalovaná byla s účinností od 4. 4. 2007 jmenována ústřední ředitelkou žalobkyně, že téhož dne rozhodla o organizační změně (opatřením ústřední ředitelky č. 130/2007 ve znění opatření ústřední ředitelky č. 131/2007), na základě které byla vedoucím zaměstnancům žalobkyně (včetně J. K.) předána výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, že výpověď J. K. ze dne 5. 4. 2007 byla rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 14. 1. 2010 č. j. 23 C 163/2009-127 ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 11. 5. 2011 č. j. 11 Co 399/2010-163 pravomocně určena neplatnou, neboť J. K. se pro žalobkyni nestal nadbytečným (po organizační změně byl na nově zřízené místo ředitele sekce ekonomiky a práce se stejným druhem práce, který dříve vykonával J. K., přijat nový zaměstnanec), že na základě dalších soudních řízení o náhradu platu byla J. K. vyplacena náhrada platu ve výši 712 031 Kč a že když J. K. dne 14. 8. 2007 písemně oznámil žalobkyni, jednajícím prostřednictvím žalované, že s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí a trvá na dalším zaměstnávání, nebyl žalovanou zpět na svou pozici přijat. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že nedošlo k naplnění skutkové podstaty obecné odpovědnosti žalované – jako bývalé zaměstnankyně žalobkyně – za škodu, kterou žalobkyně spatřovala v uhrazení náhrady platu J. K. v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru, že z navržených důkazů nevyplývá, že by žalovaná porušila konkrétní povinnosti zaměstnance, že v ustanovení § 69 zákoníku práce žádná povinnost v podobě přijetí zaměstnance zpět do práce, pokud zpochybnuje platnost udělené výpovědi, stanovena není a že samotné nepřijetí J. K. zpět do zaměstnání ani samotné rozhodnutí o organizační změně, které je manažerským rozhodnutím žalované, vznik škody nezpůsobilo. Dále uvedl, že aby žalobkyně J. K. vyplatila náhradu platu, musel namítnout neplatnost tohoto úkonu podle ustanovení § 69 zákoníku práce, musel podat v zákonné dvouměsíční lhůtě žalobu na neplatnost výpovědi a musel být v tomto řízení úspěšný, a že proto mezi tvrzeným protiprávním jednáním žalované a náhradou platu není příčinná souvislost. Dodal, že nelze dovodit ani zavinění žalované, neboť organizační opatření i postup žalované, kdy nepřijala propuštěné vedoucí zaměstnance zpět ihned poté, co sdělili, že výpovědi považují za neplatné, jsou manažerskými rozhodnutími, která nelze přezkoumávat, a že žalobkyně rozhodně skutečnosti k této otázce ani netrvdila.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 17. 1. 2017 č. j. 30 Co 456/2016-78 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 24 200 Kč k rukám advokátky JUDr. Kláry Long Slámové. Souhlasil se závěry rozhodnutí ve věci sp. zn. 62 Co 460/2015, ve které se žalobkyně domáhala po žalované náhrady škody ve stejné výši jako v dané věci na základě neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí s jiným vedoucím zaměstnancem (J. N.), a to že organizační změna je manažerským rozhodnutím, které nelze přezkoumávat a které „samo o sobě“ ještě důvodem vzniku škody nebylo, neboť bylo třeba dalších kroků – podání žaloby o neplatnost výpovědi, uplatnění nároku na náhradu mzdy apod., že vyplacená částka ani nepředstavuje škodu ve smyslu ustanovení § 257 zákoníku práce, neboť jde o zákonný nárok ve smyslu ustanovení § 69 zákoníku práce, a že neshledává zavinění žalované (ani ve formě nevědomé nedbalosti), neboť žalovaná přijala organizační opatření v dobré víře za účelem racionalizace činnosti žalobkyně a úspory prostředků a jde o rozhodnutí, které nelze přezkoumávat. Uzavřel, že v tomto řízení žalobkyně tvrdila, že porušení pracovní povinností žalované spočívalo v nepřidělování práce po oznámení, že J. K. na zaměstnávání trvá a výpověď má za neplatnou, avšak že vzhledem k tomu, že žalovaná rozhodla organizačním opatřením o zrušení pracovní pozice J. K., nemohla mu práci objektivně přidělovat, a jejím nepřidělováním proto své pracovní povinnosti neporušila.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že porušení pracovní povinností je v daném případě dáno tím, že žalovaná podepsala výpověď z pracovního poměru, která byla následně soudem určena za neplatnou, a že ačkoliv rozhodla o organizační změně a pracovní místo zrušila, vytvořila obsahově stejné pracovní místo, na které přijala jiného zaměstnance. Má za to, že zaměstnanec musí při činění úkonů jménem zaměstnavatele dodržovat právní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci [§ 301 písm. c) zákoníku práce], v daném případě ustanovení § 50 a násl. zákoníku práce, že škodou je v důsledku neplatně dané výpovědi vše, co musí zaměstnavatel v jejím důsledku vynaložit (tedy i poskytnutá náhrada platu podle ustanovení § 69 zákoníku práce), že účelem organizačních změn zcela zjevně nebyla racionalizace činnosti a úspory, ale propuštění konkrétních zaměstnanců, že mezi neplatně danou výpovědí a povinností poskytnout náhradu platu je dána příčinná souvislost a že zavinění žalované spočívá v tom, že při dání výpovědi postupovala v rozporu s právními předpisy. Dovolatelka má za to, že požadovaná náhrada škody ve výši 4,5násobku průměrného výdělku by se neměla posuzovat společně a najednou s ohledem na všechny výpovědi, které byly určeny za neplatné, neboť „jednotlivou škodní událostí a jednotlivým škodním skutkem je dání výpovědi konkrétnímu zaměstnanci“, a škodu, která vznikne vyplacením náhrady platu konkrétnímu zaměstnanci, je proto nutné posuzovat individuálně a jako jednotlivý škodní případ. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl, neboť dovolání podala z jiného důvodu, než stanovuje zákon (domáhá se přezkumu skutkových tvrzení).

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobkyně podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 29. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán přede dnem 30. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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 vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno, že žalovaná byla s účinností od 4. 4. 2007 jmenována ústřední ředitelkou žalobkyně, že téhož dne rozhodla opatřením ústřední ředitelky České obchodní inspekce č. 130/2007 a č. 131/2007 o provedení organizačních změn, že na jejich základě předala výpovědi několika vedoucím zaměstnancům ústředního inspektorátu žalobkyně, včetně J. K. (vrchního ředitele správní sekce), že J. K. dne 14. 8. 2007 žalobkyni písemně oznámil, že s rozvázáním pracovního poměru výpovědí nesouhlasí, považuje je za neplatné a trvá na dalším zaměstnávání, že jeho výpověď byla rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 14. 1. 2010 č. j. 23 C 163/2009-127 ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 11. 5. 2011 č. j. 11 Co 399/2010-163 pravomocně určena neplatnou pro nesplnění podmínek pro udělení výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce a že žalobkyni bylo rozsudkem pro uznání Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 9. 10. 2013 č. j. 28 C 31/2013-31 a rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 č. j. 25 C 50/2012-134 ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze č. j. 62 Co 297/2013-164 uloženo zaplatit J. K. náhradu platu jednak ve výši 282 087 Kč se zákonným úrokem z prodlení a jednak ve výši 489 777 Kč s příslušenstvím.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda žalovaná naplnila svým jednáním skutkovou podstatu ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce, zejména, zda jí lze v příčinné souvislosti s částkami vyplacenými J. K. vytýkat zaviněné porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Protože při řešení této právní otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně je opodstatněné.

Projednávanou věc je i v současné době třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalovaná přijala organizační opatření dne 4. 4. 2007 a výpověď z pracovního poměru předala J. K. dne 5. 4. 2007 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 7. 2007 (dále jen „zák. práce“).

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 250 odst. 1 zák. práce). Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí (§ 250 odst. 2 zák. práce). Při odpovědnosti za škodu podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce je zaměstnavatel povinen prokázat zavinění zaměstnance (srov. § 250 odst. 3 zák. práce).

Předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za škodu podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce je porušení pracovních povinností zaměstnancem, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody a zavinění na straně zaměstnance. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, odpovědnost za škodu nemůže nastat. Zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou zaviněným porušením pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním skutečně způsobil; není proto dána jeho odpovědnost za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele (§ 250 odst. 2, § 257 odst. 4 zák. práce), případně zaviněním jiného zaměstnance (§ 257 odst. 5 zák. práce) nebo třetích osob vůči zaměstnavateli. V řízení o náhradu škody podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce má žalobce (poškozený zaměstnavatel) procesní povinnost tvrdit [srov. § 101 odst. 1 písm. a) o. s. ř.] a posléze i prokázat [srov. § 101 odst. 1 písm. b) a 120 odst. 1 o. s. ř.] všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik odpovědnosti za škodu (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2014 sp. zn. 21 Cdo 3555/2013, uveřejněného pod č. 28 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2015).

Škodou, jako jedním z předpokladů odpovědnosti zaměstnance podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce, se rozumí újma, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného (tj. majetková újma) a je objektivně vyjádřitelná v penězích. Skutečnou škodou (§ 257 odst. 1 zák. práce) je nastalé zmenšení majetku poškozeného zaměstnavatele. Žalobkyni lze přisvědčit, že jí vznikla újma (že došlo ke zmenšení jejího majetku) tím, že zaplatila J. K. náhradu platu poté, co byla výpověď z pracovního poměru, kterou mu dala, soudem určena neplatnou. Na tom, že náhrada platu vyplacená J. K. je skutečnou škodou vzniklou žalobkyni, nic nemění okolnost, že z pohledu J. K. tato náhrada představuje „zákonný nárok“ zaměstnance podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce.

O porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním jde tehdy, jedná-li zaměstnanec (v podobě konání nebo opomenutí) při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v rozporu s povinnostmi, které mu byly stanoveny právními předpisy, vnitřními předpisy, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Porušení pracovních povinností zaměstnancem (protiprávnost jeho jednání) vyjadřuje objektivní stav, který tu buď je, nebo není, a který nastává bez ohledu na to, zda ho zaměstnanec chtěl způsobil nebo zda věděl, že může nastat. Zavinění oproti tomu vyjadřuje psychický (vnitřní) vztah zaměstnance ke svému jednání (konání nebo opomenutí), jímž porušil své pracovní povinnosti, a ke škodě jako následku takového protiprávního jednání (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015 sp. zn. 21 Cdo 4377/2013 nebo odůvodnění rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2017 sp. zn. 31 Cdo 2764/2016).

Podle ustanovení § 301 zák. práce jsou zaměstnanci povinni

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a

zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Podle ustanovení § 302 zák. práce vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b) co nejlépe organizovat práci,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Z uvedeného vyplývá, že mezi základní povinnosti vedoucího zaměstnance patří mimo jiné povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané [§ 301 písm. c) část věty před středníkem zák. práce] a také povinnost dodržování právních předpisů zabezpečovat [§ 302 písm. f) zák. práce]. Činí-li proto vedoucí zaměstnanec při výkonu své práce jménem zaměstnavatele pracovní právní úkony (právní jednání), musí při tom postupovat v souladu s pracovní právními předpisy.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zák. práce (§ 50 odst. 2 zák. práce), a to mimo jiné v případech, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách [§ 52 písm. c) zák. práce]. Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď [například proto, že nebyly splněny podmínky ustanovení § 52 písm. c) zák. práce] a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu; tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru (§ 69 odst. 1 zák. práce).

V posuzovaném případě žalovaná – jako ústřední ředitelka žalobkyně – rozhodla dne 4. 4. 2007 o přijetí organizačního opatření, na základě kterého dala jménem žalobkyně dne 5. 4. 2007 J. K. výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť pracovní funkce vrchního ředitele sekce správní, kterou J. K. vykonával, byla uvedeným organizačním opatřením zrušena. J. K. dne 14. 8. 2007 žalobkyni písemně oznámil, že s rozvázáním pracovního poměru výpovědí nesouhlasí, považuje je za neplatné a trvá na dalším zaměstnávání, avšak žalobkyně (žalovaná jednající v té době jejím jménem) mu ani poté práci nepřidělovala. Následně bylo rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 14. 1. 2010 č. j. 23 C 163/2009-127 ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 11. 5. 2011 č. j. 11 Co 399/2010-163 pravomocně určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná, neboť J. K. se pro žalobkyni nestal nadbytečným a výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nebyl dán. Dovolací soud souhlasí se závěrem odvolacího soudu, že nepřidělováním práce J. K. poté, co oznámil žalobkyni, že výpověď z pracovního poměru považuje za neplatnou a že trvá na dalším zaměstnávání, žalovaná žádnou svoji pracovní povinnost neporušila, neboť zákon takovou povinnost zaměstnavateli (vedoucímu zaměstnanci jednajícímu jeho jménem) neukládá. S ohledem na výše uvedené je však nutné dospět k závěru, že žalovaná tím, že J. K. dala (jménem žalobkyně) výpověď z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, aniž by pro dání výpovědi podle tohoto ustanovení byly splněny zákonné podmínky, porušila svoji pracovní povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané [§ 301 písm. c) zák. práce]. Jedná se přitom o objektivní stav, který nastal bez ohledu na to, zda jej žalovaná chtěla způsobit nebo zda věděla, že může nastat.

O vztah příčinné souvislosti mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení povinností zaměstnancem by škoda zaměstnavateli nevznikla tak, jak vznikla). Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinností zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Při řešení otázky příčinné souvislosti mezi jednáním nebo opomenutím zaměstnance a vznikem škody nejde o otázku právní, nýbrž o otázku skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech. Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2002 sp. zn. 21 Cdo 300/2001). V projednávané věci vyplývá ze skutkových zjištění soudů, že je dána příčinná souvislost mezi porušením pracovní povinností žalovanou [tím, že J. K. dala (jménem žalobkyně) výpověď z pracovního poměru, aniž by pro to byly splněny zákonné podmínky] a škodou vzniklou žalobkyni (tím, že zaplatila J. K. náhradu platu poté, co byla uvedená výpověď z pracovního poměru soudem určena neplatnou), neboť bez tohoto porušení pracovní povinností žalovanou by uvedená škoda žalobkyni nevznikla tak, jak vznikla (nebyla-li by J. K. dána neplatná výpověď, nemusela by žalobkyně vynaložit náklady na náhradu platu uvedenému zaměstnanci). Okolnost, že ke vzniku povinnosti žalobkyně zaplatit J. K. náhradu platu bylo nutné, aby J. K. podal žalobu o neplatnost výpovědi a oznámil žalobkyni, že trvá na dalším zaměstnávání (srov. § 69 odst. 1 a § 72 zák. práce), na existenci příčinné souvislosti mezi porušením pracovní povinností žalovanou a škodou na straně žalobkyně nic nemění.

Od porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním je třeba odlišovat zavinění, které vyjadřuje - jak bylo uvedeno výše - psychický (vnitřní) vztah zaměstnance ke svému jednání (konání nebo opomenutí), jímž porušil své pracovní povinnosti, a ke škodě jako následku takového protiprávního jednání. O porušení pracovních povinností, které způsobilo škodu, ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) jde tehdy, jestliže zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit a chtěl ji způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, jestliže zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, a jestliže v případě, že ji způsobí, s tím byl srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění zaměstnance ve formě nedbalosti (nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže zaměstnanec nevěděl, že škodu může způsobit, ačkoliv o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost

nevědomá).

Protože zavinění je projevem psychického (vnitřního) vztahu zaměstnance k jeho jednání a k následkům jeho jednání, nemůže být - stejně jako všechny projevy psychického (vnitřního) života lidí - samo o sobě předmětem dokazování. Způsobilým předmětem dokazování mohou být pouze skutečnosti (jevy) vnějšího světa; to platí i o dokazování zavinění zaměstnance jakožto předpokladu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ustanovení § 250 zák. práce. Má-li být tedy v občanském soudním řízení prokázáno zavinění zaměstnance ve smyslu ustanovení § 250 odst. 3 zák. práce, z uvedeného vyplývá, že se tak může stát jen nepřímo, a to prokázáním takových skutečností, jejichž prostřednictvím se psychický (vnitřní) vztah zaměstnance k jeho jednání a k následkům jeho jednání projevuje navenek, tedy - řečeno jinak - prokázáním skutečností, z nichž lze dovodit, zda zaměstnanec chtěl svým protiprávním jednáním způsobit škodu a zda věděl, že svým protiprávním jednáním může způsobit škodu, popřípadě zda o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl.

Skutečnostmi, v nichž se projevuje psychický (vnitřní) vztah zaměstnance k jeho jednání a k následkům jeho jednání (škodě), jsou zejména okolnosti škodní události (okolnosti, za nichž došlo k protiprávnímu jednání zaměstnance a ke škodě). Spočívá-li však zavinění zaměstnance ve formě nevědomé nedbalosti, tedy nevěděl-li zaměstnanec vůbec, že by škodu mohl způsobit (a samozřejmě škodu nechtěl způsobit), musí být vzato v úvahu, že v tomto případě je (z pohledu dokazování) významné zejména to, zda zaměstnanec o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl; významné tu proto nejsou jen okolnosti škodní události, ale především jeho osobní poměry, z nichž lze dovodit, že zaměstnanec si měl a mohl být vědom toho, že svým protiprávním jednáním může způsobit škodu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 2015 sp. zn. 21 Cdo 4238/2014).

V projednávané věci odvolací soud založil svůj závěr o nedostatku zavinění žalované (ani ve formě nevědomé nedbalosti) na tom, že žalovaná přijala organizační opatření v dobré víře za účelem racionalizace činnosti žalobkyně a úspory prostředků a že jde o rozhodnutí, které nelze přezkoumávat, přestože tyto skutečnosti nejsou z hlediska zavinění - jak vyplývá z výše uvedeného - samy o sobě významné. Protože tím, zda žalovaná vzhledem ke všem okolnostem (včetně toho, zda své kroky činila „po konzultacích s právníky v rámci žalobkyně, či advokátními kancelářemi, které žalobkyni zastupovaly“, jak uvedla ve svém vyjádření k žalobě) a ke svým osobním poměrům (zejména vzhledem ke svému vzdělání, dosavadní praxi a zkušenostem) měla a mohla vědět, že v souvislosti s dáním výpovědi J. K. jedná protiprávně a že tímto jednáním může žalobkyni způsobit škodu v podobě náhrady platu vyplacené J. K., se odvolací soud nezabýval, nemůže být jeho závěr, že není dáno zavinění žalované (ani ve formě nevědomé nedbalosti), a že proto nejsou splněny předpoklady pro její odpovědnost za škodu podle ustanovení § 250 zák. práce, (prozatím) správný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). 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 1) 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 první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 14. prosince 2017

JUDr. Jiří Doležilek
předseda senátu

www.nsoud.cz