Judikát NS 21 Cdo 4683/2017

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	11/20/2017
Spisová značka:	21 Cdo 4683/2017
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.4683.2017.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Pracovní poměr Změna pracovního poměru Překážky v práci Dobré mravy Náklady řízení Zastoupení
Dotčené předpisy:	§ 39 předpisu č. 262/2006Sb. § 48 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. § 65 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. § 191 předpisu č. 262/2006Sb. § 8 předpisu č. 89/2012Sb.
Kategorie rozhodnutí:	C

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
02/13/2018	IV. ÚS 584/18	JUDr. Jan Filip	odmítnuto	09/05/2018

21 Cdo 4683/2017-381

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Jiřího Doležílka a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně Š. C. – K., zastoupené Mgr. Františkem Šaurem, advokátem se sídlem v Příbrami, náměstí T. G. Masaryka č. 142, proti žalované Oblastní nemocnici Příbram, a.s., se sídlem v Příbrami, Gen. R. Tesaříka č. 80, IČO 27085031, zastoupené Mgr. Petrou Radzovou, advokátkou se sídlem v Praze 1, Vodičkova č. 709/33, o určení trvání pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Příbrami pod sp. zn. 5 C 72/2015, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 14. června 2016 č.j. 23 Co 178/2016-205, takto:

I. Dovolání žalobkyně proti rozsudku krajského soudu ve výroku, jímž bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení, se odmítá; jinak se dovolání žalobkyně zamítá.
II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů dovolacího řízení 6.413,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Petry Radzové, advokátky se sídlem v Praze 1, Vodičkova č. 709/33.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že dohoda o pracovní činnosti ze dne 31.10.2012 uzavřená mezi žalobkyní a žalovanou na dobu neurčitou „je považována za uzavření pracovního poměru mezi účastnicemi na dobu neurčitou“ a že pracovní poměr mezi žalobkyní a žalovanou, vyplývající z

pracovní smlouvy ze dne 1.4.2014 uzavřené na dobu určitou do 31.10.2014, trvá. Žalobu odůvodnila zejména tím, že jako lékařka se specializovanou způsobilostí v oboru neurologie dospělých uzavřela se žalovanou dne 31.10.2012 dohodu o pracovní činnosti na dobu neurčitou, která však byla v rozporu s ustanovením § 74 odst. 1 zák. práce. Následně proto byla mezi účastnicemi uzavřena dne 1.4.2014 pracovní smlouva na 0,4 úvazku na dobu určitou do 31.10.2014. Dne 30.10.2014 rozhodl její ošetřující lékař – gynekolog MUDr. Antonín Kaprál o dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně z důvodu rizikového těhotenství s tím, že tato pracovní neschopnost měla trvat až do nástupu žalobkyně na mateřskou dovolenou. Dne 31.10.2014 žalobkyně písemně oznámila žalované, že trvá na pokračování pracovního poměru. Nato jí však žalovaná dopisem ze dne 6.11.2014 sdělila, že pracovní poměr skončil „standardně dle § 48 odst. 2 zák. práce uplynutím sjednané doby" a že „těhotenství žalobkyně či její pracovní neschopnost nemá na skončení pracovního poměru vliv". Žalobkyně však s tímto názorem žalované nesouhlasí, postup žalované považuje za rozporný s dobrými mravy a má za to, že „pokračování její práce na 0,4 úvazku by bylo žalované velmi ku prospěchu".

Okresní soud v Příbrami rozsudkem ze dne 3.11.2015 č.j. 5 C 72/2015-125 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 15.001,48 Kč k rukám její „právní" zástupkyně a České republice na účet Okresního soudu v Příbrami 2.000,- Kč. Z výsledků provedeného dokazování vzal soud prvního stupně za prokázané, že žalobkyně a žalovaná uzavřely dohodu o pracovní činnosti, kterou ukončily v souladu s ustanovením § 76 odst. 5 zák. práce výpovědí. Následně mezi účastnicemi vznikl na základě pracovní smlouvy ze dne 1.4.2014 pracovní poměr na dobu určitou, a to do 31.10.2014. Tento pracovní poměr skončil uplynutím doby „bez ohledu na to, že žalobkyně byla od 30.10.2014 nemocná". Žalobkyně podle názoru soudu prvního stupně neprokázala, že by po uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr mezi ní a žalovanou uzavřen, s vědomím žalované pokračovala v práci, nýbrž naopak z dopisu žalované ze dne 20.10.2014 vyplývá, že žalovaná neměla zájem na prodloužení pracovního poměru. Za tohoto stavu se pracovní poměr žalobkyně uzavřený na dobu určitou nemohl změnit na pracovní poměr na dobu neurčitou, a proto není žaloba důvodná.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 14.6.2016 č.j. 23 Co 178/2016-205 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II. o věci samé, jímž byla zamítnuta žaloba o určení, že pracovní poměr účastnic založený pracovní smlouvou 1.4.2014 trvá, ve výrocích III. a IV. tento rozsudek změnil tak, že žalované se náhrada nákladů řízení nepřiznává a že žalobkyni se povinnost zaplatit na soudním poplatku 2.000,- Kč neukládá, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 6.776,- Kč k rukám „právní" zástupkyně žalované. Odvolací soud přisvědčil závěru soudu prvního stupně o tom, že pracovní poměr žalobkyně založený pracovní smlouvou dne 1.4.2014 na dobu určitou skončil ke dni 31.10.2014 uplynutím doby, na kterou byl sjednán, „když nebylo prokázáno, že by nastala některá ze zákonem předpokládaných situací, které by vedly k přeměně pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou". Na dalším pokračování pracovního poměru se žalobkyně a žalovaná nedohodly a pracovní neschopnost žalobkyně, kterou nastoupila těsně před skončením pracovního poměru, nelze považovat za „konání práce" s vědomím zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce. Námitku žalobkyně, že náklady, které žalovaná vynaložila za své právní zastoupení advokátkou, nebyly vynaloženy účelně, jestliže sama zaměstnává právničku, která ji mohla v řízení zastupovat, odmítl s odůvodněním, že právo nechat se zastupovat advokátem patří k základním právům každého účastníka soudního řízení, že právo na jejich náhradu lze odepřít jen ve výjimečných případech a že pokud Ústavní soud ve svých nálezech vymezil specifické případy, kdy lze považovat zastoupení advokátem za neúčelné (zastoupení státu, statutárních měst), „nelze tyto závěry paušálně zevšeobecňovat a bez dalšího rozšiřovat na další soukromé subjekty".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu (do jeho potvrzujícího výroku o věci samé a výroku o náhradě nákladů odvolacího řízení) podala žalobkyně dovolání. Namítala, že odvolací soud nesprávně posoudil otázku výkladu termínu „pokračování v práci" ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce ve vztahu k rizikovému těhotenství zaměstnankyně, jestliže uzavřel, že pracovní poměr mezi účastnicemi skončil uplynutím doby bez ohledu na těhotenství žalobkyně. Přitom pominul, že žalobkyně měla zájem v práci pokračovat a nebýt jejího rizikového těhotenství a odchodu na nemocenskou, v práci by pokračovala i po 31.10.2014. Zdůraznila, že těhotenství zaměstnankyně požívá zákonné ochrany a z příslušných ustanovení zákona č. 187/2006 Sb. vyplývá, že pracovní neschopnost z důvodu rizikového těhotenství se započítává do podpůrčí doby pro peněžitou pomoc v mateřství stejně jako skutečný (faktický výkon práce). Z toho lze podle názoru dovolatelky dovodit, že „pracovní neschopnost pro rizikové těhotenství je fikcí konání práce" a je tedy nutno zaměstnankyni na neschopnosti s rizikovým těhotenstvím posuzovat jako zaměstnance, který i nadále „pokračuje v práci" a jehož pracovní poměr se tak změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou. Žalobkyně současně považuje jednání žalované, která s ní ukončila pracovní poměr v době, kdy byla žalobkyně těhotná, za rozporné s dobrými mravy, které jako zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany. Kromě toho žalobkyně vytkla odvolacímu soudu, že přiznal žalované náhradu nákladů řízení za právní služby advokáta, ačkoliv podle názoru dovolatelky žalovaná, jejímž „jediným akcionářem je vyšší územně správní celek S. kraj", má povinnost se nechat zastupovat svým právníkem. Jestliže se nechala zastoupit advokátem, „tak pouze na své náklady". Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že určí, že žalobě na určení trvání pracovního poměru vyhoví a žalované uloží povinnost nahradit žalobkyni náklady řízení před soudy všech stupňů.

Žalovaná navrhla, aby dovolání žalobkyně bylo jako nepřípustné odmítnuto. Zdůraznila, že účinky přeměny pracovního poměru má pouze skutečný výkon práce s vědomím zaměstnavatele. Po dobu trvání pracovní neschopnosti však nelze vykonávat práci pro zaměstnavatele a tímto výkonem není ani rizikové těhotenství žalobkyně.

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.).

Dovolání žalobkyně napadající rozsudek odvolacího soudu ve výroku o nákladech odvolacího řízení není přípustné podle ustanovení § 237 o.s.ř., neboť rozhodnutí odvolacího soudu je v této části (v závěru, že náklady odvolacího řízení vynaložené žalovanou za právní služby advokáta nelze považovat za neúčelné) v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu. Dovolací soud již v minulosti dovodil (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10.2.2015 sp.zn. 21 Cdo 756/2014), že odměna za zastupování advokátem a jeho hotové výdaje jsou samy o sobě vždy náklady potřebnými k účelnému uplatňování nebo bránění práva, nejde-li o zneužití práva účastníka dát se v řízení zastupovat advokátem na úkor jiného účastníka. O takové zneužití práva by šlo tehdy, kdyby účastník udělil advokátu plnou moc k zastupování nikoliv z toho důvodu, aby mu v řízení před soudem poskytoval právní pomoc, nýbrž proto, aby v souvislosti s tímto zastoupením vznikly náklady, které mu bude s ohledem na jím předpokládaný výsledek řízení povinen nahradit jiný účastník. Na tento závěr však nelze usuzovat jen ze skutečnosti, že účastník zaměstnává „svého právníka“, neboť právo na zastoupení advokátem má každý účastník řízení, a tedy i právnická osoba bez ohledu na to, zda zaměstnává i osoby s právnickým vzděláním. Má-li právo na náhradu nákladů řízení spojených se svým zastupováním advokátem též účastník, který je sám advokátem (srov. například usnesení Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 18.10.2001 sp. zn. 10 Co 610/2001, uveřejněné v časopisu Soudní rozhledy č. 2, ročník 2002, s. 43, nebo nález Ústavního soudu ze dne 24.3.2014 sp. zn. I. ÚS 3819/13) nebo veřejnou obchodní společností advokátů (srov. usnesení Ústavního soudu ze dne 9.12.2014 sp. zn. III. ÚS 2939/14), tím spíše nelze toto právo upřít právnické osobě, jejímž předmětem podnikání (činnosti) není poskytování právních služeb.

V rámci této problematiky zaujal Ústavní soud specifické stanovisko k otázce týkající se náhrady nákladů státu zastoupeného advokátem (srov. např. jeho nálezy ze dne 9.10.2008 sp. zn. I. ÚS 2929/07 a ze dne 2.3.2010 sp. zn. IV. ÚS 3243/09). Vyjádřil zde názor, že „je-li stát k hájení svých právních zájmů vybaven příslušnými organizačními složkami, finančně i personálně zajištěnými ze státního rozpočtu, není důvod, aby výkon svých práv a povinností v této oblasti přenášel na soukromý subjekt (advokáta)“. O takovou situaci se však v posuzované věci nejedná. I když – jak zdůrazňuje dovolatelka - „jediným akcionářem žalované je vyšší územní správní celek“, nelze na žalovanou hledět jako na stát (organizační složku státu), náležitě vybavený právnickým aparátem, a vztahovat na ni dotčenou judikaturu Ústavního soudu.

Protože není důvod, aby rozhodná právní otázka byla posouzena jinak, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně proti výroku rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo rozhodnuto o nákladech odvolacího řízení, podle ustanovení § 243c odst. 1 věty první o.s.ř. odmítl.

Z hlediska skutkového stavu věci bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že na základě pracovní smlouvy ze dne 1.4.2014 uzavřené na dobu určitou do 31.10.2014 žalobkyně pracovala u žalované jako lékařka. Dopisem ze dne 20.10.2014 žalovaná sdělila žalobkyni, že „její pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby dle § 65 Zákoníku práce“. S tímto však žalobkyně nesouhlasila. Z důvodu rizikového těhotenství žalobkyně vystavil dne 30.10.2014 její ošetřující lékař MUDr. Antonín Kaprál rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně od 30.10.2014; od tohoto dne již žalobkyně do práce nenastoupila, trvala však na dalším zaměstnávání po ukončení mateřské dovolené. Nato jí žalovaná dopisem ze dne 6.11.2014 sdělila, že pracovní poměr žalobkyně skončil uplynutím sjednané doby, že „její těhotenství či její pracovní neschopnost nemá na skončení pracovního poměru vliv“ a že žalovaná „na dalším zaměstnávání žalobkyně nemá zájem“. Žalobkyně se však přesto domnívá, že její pracovní poměr neskončil uplynutím doby, neboť se ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce změnil na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro rozhodnutí soudů o věci samé (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, co se rozumí pokračováním v práci (v konání prací) ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce a zda pokračováním v práci lze rozumět též dočasnou pracovní neschopnost zaměstnankyně. Protože tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, je dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu o věci samé 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 není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že pracovní poměr žalobkyně u žalované měl podle pracovní smlouvy ze dne 1.4.2014 skončit dnem 31.10.2014 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2014 (tj. přede dnem, kdy nabyly účinnosti zákony č. 182/2014 Sb., č. 250/2014 Sb. a č. 328/2014 Sb.) - dále jen „zák. práce“.

Pracovní poměr může v souladu s ustanovením § 39 zák. práce obsahovat ujednání o době trvání pracovního poměru. Je-li pracovní poměr sjednán na dobu určitou, končí uplynutím sjednané doby (srov. § 48 odst. 2 zák. práce), ledaže by skončil do té doby jinak (např. okamžitým zrušením či smrtí zaměstnance – srov. § 65 odst. 1 zák. práce). Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, vymezenou pevným datem (přímým časovým údajem), zaniká dnem uvedeným v pracovní smlouvě bez ohledu na to, v jaké sociální situaci se zaměstnanec nachází. Za určitých podmínek může dojít ke změně (transformaci) pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou. K tomu může dojít buď na základě dohody stran nebo v případech uvedených v ustanovení § 39 odst. 5 nebo v ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce.

Podle ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2 zák. práce) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Citované ustanovení se vztahuje na situaci, kdy zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby v práci, aniž by se o tom se zaměstnavatelem výslovně dohodl. Aby mohlo za této situace dojít ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, musí být současně splněny dvě podmínky. První podmínkou je pokračování zaměstnance v konání prací i po uplynutí sjednané doby a druhou podmínkou je vědomí zaměstnavatele o této skutečnosti. S vědomím zaměstnavatele koná zaměstnanec práci vždy, jestliže zaměstnavatel (nadřízený vedoucí zaměstnanec) o pokračování v práci zaměstnancem ví (byl o něm informován), aniž by mu v tom zabránil. Jsou-li obě podmínky splněny, nastává fikce (nastává změna v obsahu pracovního poměru), že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

S názorem dovolatelky, že pokračováním v konání prací ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce lze rozumět také dočasnou pracovní neschopnost zaměstnankyně, dovolací soud nesouhlasí.

Dočasná pracovní neschopnost je jednou z nejvýznamnějších důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (srov. § 191 zák. práce), jejíž příčina spočívá v dočasné zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce (např. z důvodu nemoci, úrazu nebo – tak jako u žalobkyně v posuzované věci – z důvodu rizikového těhotenství). O vzniku dočasné pracovní schopnosti rozhoduje ošetřující lékař zaměstnance. Dočasná pracovní neschopnost zpravidla začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil (srov. § 57 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů). Skutečnost, že je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce, má za následek, že zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu této pracovní neschopnosti (srov. již zmíněný § 191 zák. práce). Vlastní podstatou (nejen této) překážky v práci však je, že představuje právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností, a vzhledem k tomu rovněž suspenzi pracovního závazku. Zaměstnanec po tuto dobu není povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy [§ 38 odst. 1 písm. b) zák. práce], a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce], přičemž hmotné zabezpečení zaměstnance je zajištěno jiným způsobem; po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti má zaměstnanec nárok na dávky nemocenského pojištění [srov. § 5 písm. a) bod 1., § 23 zákona č. 187/2006 Sb.]. Z uvedeného vyplývá, že po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec nekoná práci, neboť došlo k dočasnému zániku povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci sjednaný druh práce a korespondující povinnosti zaměstnance tuto práci vykonávat. Okolnost, že tato doba se sice pro účely vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství započítává – jak zdůrazňuje dovolatelka - do doby účasti zaměstnankyně na nemocenském pojištění (srov. § 10, § 32 zákona č. 187/2006 Sb.), příp. že ustanovení § 348 odst. 1 písm. a) zák. práce tuto dobu „považuje za výkon práce“, nic nem��ní na tom, že se nejedná o skutečný (faktický) výkon práce, s nímž by byly spojeny základní pracovněprávní povinnosti zaměstnavatele (především povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu - srov. § 348 odst. 2 zák. práce).

Změna (transformace) pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou podle ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce však předpokládá, že svoji vůli pokračovat v pracovním poměru i po uplynutí sjednané doby projeví na straně jedné zaměstnanec tím, že bude (po uplynutí sjednané doby) dále pokračovat v konání prací podle pracovní smlouvy, a na straně druhé zaměstnavatel tím, že mu v tom nezabrání (nezakáže mu v práci pokračovat). K tomu zjevně nemůže dojít za situace, kdy dosavadní pracovní závazek je z důvodu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance suspendován, a zaměstnanec proto po uplynutí sjednané doby práci nekoná a naopak zaměstnavatel mu žádnou práci nepřiděluje. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že pokračováním v konání prací ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce je třeba rozumět toliko skutečný (faktický) výkon práce podle pracovní smlouvy; je-li po uplynutí sjednané doby, na niž byl pracovní poměr sjednán, pracovní závazek suspendován pro dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, nejedná se o pokračování v konání prací. Dovodil-li odvolací soud, jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku, že „pracovní neschopnost žalobkyně, kterou nastoupila těsně před skončením pracovního poměru, nelze považovat za konání práce ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce“, bylo ve věci rozhodnuto v souladu se zákonem.

Přisvědčit nelze ani námitce dovolatelky, že jednání žalované, která pokládala pracovní poměr účastnic za ukončený uplynutím sjednané doby, ačkoliv byla žalobkyně těhotná, je třeba považovat za rozporné s dobrými mravy, neboli zjevné zneužití práva, které ve smyslu ustanovení § 8 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 29.12.2016 (dále jen „obč. zák.“), nepožívá právní ochrany. V tomto směru zaujal dovolací soud již v minulosti stanovisko, že chování směřující k zákonem předpokládanému výsledku není zneužitím výkonu práva (a tedy ani výkonem práva v rozporu s dobrými mravy), i když je jeho vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Za zneužití výkonu práva 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. rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.6.2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněný pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000, nebo ze současné doby rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.2.2017 sp. zn. 21 Cdo 264/2016).

Ve smyslu tohoto právního názoru, k němuž se dovolací soud při v podstatě nezměněné právní úpravě i nadále hlásí a neshledává žádné důvody k jeho změně, by jednání žalované bylo možno považovat za zjevné zneužití práva ve smyslu ustanovení § 8 obč. zák. pouze tehdy, kdyby bylo „vedeno přímým úmyslem“ způsobit žalobkyni újmu. V daném případě však z výsledků dokazování nevyplývá, že by žalovaná tím, že - i přes vědomí o těhotenství žalobkyně - nepřistoupila k prodloužení jejího pracovního poměru, sledovala v rozporu s ustálenými dobrými mravy (souborem nepsaných společenských a mravních pravidel, která jsou ve společnosti v převážné míře uznávaná) především poškození žalobkyně, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou - tj. ukončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou uplynutím této sjednané doby (ke kterému zásadně dochází bez ohledu na sociální situaci zaměstnance), bylo pro ni zcela bez významu. Z obsahu spisu se naopak podává, že újma, která tímto byla žalobkyni způsobena (spočívající ve ztrátě zaměstnání), je spíše výše uvedeným nevítaným (eventuelním) vedlejším následkem jednání žalované, což ovšem samo o sobě neumožňuje učinit závěr o závadnosti jednání žalované ve smyslu ustanovení § 8 obč. zák.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených 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. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243d písm. a) o.s.ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř., neboť dovolání žalobkyně do věci samé bylo zamítnuto a žalobkyně je proto povinna nahradit žalované náklady potřebné k uplatňování práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů dovolacího řízení žalované dovolací soud přihlédl k tomu, že výše odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o.s.ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo § 149 odst. 2 o.s.ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o.s.ř.). Vyhláška č.

484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17.4.2013 č. 116/2013 Sb. dnem 7.5.2013 zrušena. Nejvyšší soud České republiky za této situace určil pro účely náhrady nákladů dovolacího řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci, ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem a podpůrně též k vyhlášce č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) [srov. nález Ústavního soudu ze dne 7.6.2016 sp.zn. IV. ÚS 3559/15] ve výši 5.000,- Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalované náklady spočívající v paušální částce náhrady výdajů ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Vzhledem k tomu, že zástupkyně žalované advokátka Mgr. Petra Radzová osvědčila, že je plátkyní daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům, které žalované vznikly, rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty ve výši 1.113,- Kč (§ 137 odst. 3, § 151 odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Žalobkyně je povinna náhradu nákladů dovolacího řízení v celkové výši 6.413,- Kč zaplatit žalované k rukám advokátky, která žalovanou v tomto řízení zastupovala (§ 149 odst. 1 o.s.ř.), do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 20. listopadu 2017

JUDr. Zdeněk Novotný

předseda senátu

www.nsoud.cz

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