

Judikát NS 21 Cdo 554/2017

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	07/25/2017
Spisová značka:	21 Cdo 554/2017
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.554.2017.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Odstupné Bezdůvodné obohacení Dobrá víra Zaměstnanci Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 67 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 331 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 324 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 451 obč. zák. ve znění do 31.12.2011
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 554/2017

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležila a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Mojmíra Putnyv právní věci žalobce Domov pro seniory Chodov, příspěvkové organizace se sídlem v Praze 4 - Chodově, Donovalská č. 2222/31, IČO 70876606, zastoupeného Mgr. Richardem Štáncem, advokátem se sídlem v Praze 1, Havlíčkova č. 1682/15, proti žalovanému J. P., zastoupenému Mgr. Helenou Peterkovou, advokátkou se sídlem v Hradištku, Brunšov č. 473, o 515 742 Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 48 C 95/2013, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 1. června 2016 č. j. 28 Co 76/2016-277, takto:

Rozsudek městského soudu (s výjimkou části výroku, ve které byl potvrzen rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 29. června 2015 č. j. 48 C 95/2013-206 opravený usnesením ze dne 18. srpna 2015 č. j. 48 C 95/2013-212 ve výroku, jímž byla žalovanému uložena povinnost zaplatit žalobci 276 000 Kč s úrokem z prodlení, a ve výroku, jímž byla žaloba zamítnuta co do 140 400 Kč s úrokem z prodlení) a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 29. června 2015 č. j. 48 C 95/2013-206 v části, ve které byla žalovanému uložena povinnost zaplatit žalobci 99 342 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % ročně od 12. února 2013 do zaplacení, a ve výrocih o náhradě nákladů řízení se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 4 k dalšímu řízení; v dalším se dovolání žalovaného odmítá.

Odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 4 dne 18. 4. 2013 domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 515 742 Kč se 7,05% úrokem z prodlení z částky 375 342 Kč od 12. 2. 2013 do zaplacení, z částky 104 400 Kč od 27. 3. 2013 do zaplacení a z částky 36 000 Kč od 16. 4. 2013 do zaplacení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že žalovaný byl usnesením Rady hlavního města Prahy ze dne 21. 9. 2010 jmenován ředitelem žalobce na dobu určitou od 1. 10. 2010 do 30. 9. 2012, že usnesením Rady hlavního města Prahy ze dne 16. 8. 2011 byl z této funkce k 31. 8. 2011 odvolán a že žalobce dal žalovanému výpověď z pracovního poměru podle § 73 odst. 6 a § 52 písm. c) zákoníku práce, kterou žalovaný převzal dne 27. 9. 2011. Uvedl, že žalovanému dne 9. 12. 2011 vyplatil „omylem a neprávem“ odstupné ve výši 99 342 Kč, neboť podle ustanovení § 73 odst. 6 zákoníku práce ani podle jiného ustanovení či z jiného právního důvodu žalovanému právo na odstupné nevzniklo a žalovaný tuto skutečnost věděl, což jednoznačně

vyplývá z toho, že se domáhá určení neplatnosti odvolání z funkce ředitele žalobce a výpovědi z pracovního poměru, že žalovaného vyzval k vrácení odstupného a že žalovaný uvedenou částku dosud nevrátil. Dále uvedl, že žalobce jednající prostřednictvím žalovaného jako ředitele podepsal dne 18. 4. 2011 s žalovaným „dohodu o prohlubování kvalifikace“, podle které měl žalovanému jako zaměstnanci umožnit prohloubit si kvalifikaci studiem MBA na Pražské mezinárodní manažerské škole při VŠE Praha se zahájením studia v květnu 2011 a ukončením v květnu 2013 a uhradit mu školné ve výši 276 000 Kč, že žalobce ve dvou splátkách školné uhradil, že „dohoda o prohlubování kvalifikace“ je neplatná, neboť jednak neobsahuje v rozporu s § 234 odst. 1 zákoníku práce jednoznačný závazek žalovaného setrvat v žalobce po dobu 3 let od dokončení studia nebo uhradit náklady na studium, které žalobce vynaložil, jednak plnění závazku žalovaného setrvat v pracovním poměru v žalobce po dobu 3 let od prohloubení kvalifikace je nemožné vzhledem k tomu, že pracovní poměr žalovaného měl skončit dne 30. 9. 2012, a jednak se uzavření „dohody o prohlubování kvalifikace“ přičítá dobrým mravům zejména s ohledem na skutečnost, že žalovaný při jejím uzavírání jednal na stranách obou účastníků smlouvy a sledoval zjevně jen své osobní zájmy na úkor majetku zaměstnavatele, a že žalobce má proto právo požadovat po žalovaném vydání částky ve výši 276 000 Kč jako plnění z bezdůvodného obohacení nebo jako náhradu škody, kterou žalovaný způsobil žalobci zaviněným úmyslným jednáním v rozporu s dobrými mravy (popřípadě zaviněným porušením svých povinností při plnění pracovních úkolů). Žalobce dále uvedl, že na základě kupní smlouvy uzavřené žalovaným vynaložil nevhodně a neefektivně 650 000 Kč na koupi osobního automobilu Škoda Yeti Kombi, neboť sjednaná kupní cena neodpovídala ceně tohoto vozidla v místě a čase obvyklé, která byla (podle „odborného posudku“) o 104 400 Kč až 120 900 Kč nižší, a že mu tak žalovaný způsobil škodu minimálně ve výši 104 400 Kč. Dodal, že ke vzniku škody došlo také objednáním výběrového řízení na uvedený automobil a proplacením částky 36 000 Kč za tuto službu, jímž žalovaný zaviněně porušil své povinnosti zaměstnance uvedené v § 301 zákoníku práce.

Žalovaný mimo jiné namítal, že odstupné mu bylo vyplaceno zcela v souladu s výpovědí z pracovního poměru a že je přijal v dobré víře, že náklady na studium, které žalobce vynaložil, by byl žalovaný povinen nahradit pouze v případě, kdy by rozvázal pracovní poměr před ukončením studia, k čemuž nedošlo (pracovní poměr byl ukončen ze strany žalobce), a že cena zakoupeného vozidla odpovídala jeho kvalitě a vybavení.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 29. 6. 2015 č. j. 48 C 95/2013-206 opraveným usnesením Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 18. 8. 2015 č. j. 48 C 95/2013-212 rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci 375 342 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % ročně od 12. 2. 2013 do zaplacení, ve zbyvajících částech žalobu zamítl a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení 85 278 Kč k rukám advokáta Mgr. Richarda Štaince a žalobci povinnost zaplatit České republice na náhradu nákladů řízení 1 150 Kč „na účet Obvodního soudu pro Prahu 4“. Vycházel ze zjištění, že žalovaný byl s účinností od 1. 10. 2010 jmenován ředitelem žalobce na dobu určitou do 30. 9. 2012, že usnesením Rady hlavního města Prahy ze dne 16. 8. 2011 byl z tohoto místa ke dni 31. 8. 2011 odvolán a dne 27. 9. 2011 mu byla doručena výpověď z pracovního poměru, že žalobce vyplatil žalovanému odstupné ve výši 99 342 Kč, že pro práci ředitele žalobce bylo třeba mít ukončené nebo zahájené vysokoškolské vzdělání v humanitní oblasti, že žalovaný ukončené vysokoškolské vzdělání neměl, že dne 18. 4. 2011 uzavřel žalobce jednající svým ředitelem (žalovaným) se žalovaným „dohodu o prohlubování kvalifikace“, na základě které měl žalovaný získat kvalifikaci formou studia MBA ukončeného v květnu 2013, že žalobce uhradil náklady na studium žalovaného ve výši 276 000 Kč a žalovaný se zavázal setrvat v pracovním poměru v žalobce minimálně po dobu 3 let po řádném ukončení studia, že dne 26. 10. 2010 Rada hlavního města Prahy schválila zvýšení rozpočtu žalobce o 700 000 Kč na pořízení vozidla, že žalovaný dne 30. 12. 2010 uzavřel jménem žalobce kupní smlouvu na vozidlo Škoda Yeti Kombi za sjednanou cenu 650 000 Kč, že znalec Ing. Pavel Winkler stanovil obvyklou cenu tohoto vozidla ke dni 30. 12. 2010 na částku 506 600 Kč a že žalobce předmětné vozidlo pořídil na základě výběrového řízení vypsání dne 29. 10. 2010 prostřednictvím externí společnosti, za které této společnosti uhradil 36 000 Kč. Dospěl k závěru, že vzhledem k výpovědi dané žalovanému z důvodu nadbytečnosti ve smyslu ustanovení § 73 odst. 6 a 52 písm. c) zákoníku práce, kdy místo ředitele bylo zachováno, žalovanému odstupné nenáleží, a to bez ohledu na to, zda bude skončení jeho pracovního poměru shledáno soudem platné či nikoli, že žalobce vyplatil žalovanému odstupné bez právního důvodu, a jedná se tak o bezdůvodné obohacení, a že žalovaný nemohl být vzhledem ke všem okolnostem v dobré víře, že mu na odstupné vznikl nárok ze zákona, neboť při vynaložení obvyklé opatrnosti, kterou lze s ohledem na okolnosti případu po každém požadovat, mohl žalovaný poznat, že mu odstupné nenáleží, a že v každém případě dobrou víru pozbyl v okamžiku podání žaloby o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, neboť jednal v přesvědčení, že jeho pracovní poměr trvá. Dovodil, že písemná smlouva uzavřená dne 18. 4. 2011 je kvalifikační dohodou ve smyslu ustanovení § 234 odst. 1 zákoníku práce, že jejím předmětem nebylo získání vysokoškolského vzdělání, jehož ukončení bylo předpokladem pro výkon funkce žalovaného, že žalovanému se nepodařilo prokázat, že po něm zřizovatel žalobce toto studium požadoval, a že se proto při uzavírání kvalifikační dohody, která žalobce zavazovala k peněžitému plnění, dostaly zájmy žalovaného jako zaměstnance do střetu se zájmy žalobce jako zaměstnavatele, kterého „v ten okamžik reprezentoval zároveň“ (žalovaný uzavřel dohodu „sám se sebou“); kvalifikační dohoda je proto neplatná podle ustanovení § 19 zákoníku práce a jedná se o bezdůvodné obohacení na straně žalovaného. Dále dospěl k závěru, že zřizovatel žalobce koupil vozidlo odsouhlasil a poskytl na ni žalobci finanční prostředky ve výši 700 000 Kč, a proto není nutné posuzovat, zda byla koupě vozidla pro žalobce účelná, a že vypsáním výběrového řízení žalovaný postupoval s péčí řádného hospodáře, snažil se ochraňovat majetek žalobce a vozidlo získat za nejlepší možnou nabídku; tímto svým jednáním proto žádné povinnosti při plnění pracovních úkolů neporušil.

K odvolání žalobce a žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 1. 6. 2016 č. j. 28 Co 76/2016-277 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradu nákladů odvolacího řízení 17 678 Kč k rukám advokáta Mgr. Richarda Štaince. Souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že na odstupné žalovanému nevznikl nárok, neboť poté, co s ním byl rozvázán pracovní poměr, bylo jeho místo zachováno, a že žalovaný - jako statutární zástupce žalobce - věděl nebo musel z okolností předpokládat, že se jedná o částku neoprávněně vyplacenou, přičemž není rozhodné, zda Ing. L. B., který žalovaného ve funkci nahradil, postup při vyplácení odstupného konzultoval s příslušnými pracovníky Magistrátu hlavního města Prahy. Vzhledem k tomu, že žalovaný se domáhal vyslovení neplatnosti skončení pracovního poměru u soudu, a pokládal je tak za neplatné, nemohl být podle názoru odvolacího soudu „v dobré víře“, že přijal odstupné právem. Odvolací soud dále uvedl, že žalovaný neprokázal, že mu bylo nadřazeným uloženo, aby zahájil studium k získání titulu MBA, neboť když se ucházel o pozici ředitele žalobce, byl studentem soukromé Vysoké školy NEWTON College, obor management mezinárodních institucí a veřejné správy, a splnil tak podmínku zahájení vysokoškolského studia; titul MBA žalovaný pro výkon své funkce nepotřeboval, šlo výhradně o jeho osobní zájem na zvýšení kvalifikace, a při uzavírání smlouvy proto byly jeho zájmy v rozporu se zájmy žalobce. Dodal, že žalobce neprokázal, že by žalovaný při koupi automobilu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi žalobci škodu v žalované výši.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu (v části, ve které byl potvrzen žalobě vyhovující výrok rozsudku soudu prvního stupně) podal žalovaný dovolání. Namítá, že nevěděl, že na odstupné nemá nárok, a že je přijal v dobré víře, neboť nemá právnické vzdělání a ve své dosavadní praxi se nikdy nezabýval

pracovními předpisy, na odstupné byl upozorněn přímo ve výpovědi, kterou vyhotovil žalobce, a bylo mu známo, že jeho nástupce Ing. L. B. projednával vyplacení odstupného s Magistrátem hlavního města Prahy (který disponuje právním oddělením); závěr soudů proto ve svém důsledku znamená, že by na žalovaného byly kladeny vyšší nároky než na žalobce jako zaměstnavatele vybaveného k řešení těchto otázek odborným a právně vzdělaným aparátem. Dovolatel zdůrazňuje, že jeho žalobě o neplatnost skončení pracovního poměru nebylo vyhověno. Namítá, že „dohoda o prohlubování kvalifikace“ měla vést ke zvyšování kvalifikace žalovaného v souladu s potřebou zaměstnavatele, že povinnost žalovaného nahradit náklady na zvýšení kvalifikace nenastala, neboť pracovní poměr ukončil žalobce, že byl Magistrátem hlavního města Prahy opakovaně žádán, aby získal vysokoškolské vzdělání ekonomického směru, a že nenastala situace, kdy by byly zájmy obou stran „dohody o prohlubování kvalifikace“ v rozporu. Dodal, že pokud by uzavřením dohody porušil svou povinnost postupovat s náležitou péčí, smlouva by nebyla neplatná, nýbrž by byl povinen nahradit žalobci škodu ve výši, která by byla omezena čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku žalovaného. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozhodnutí odvolacího soudu změnil a žalobu zamítl.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalovaného jako nedůvodné odmítl, popřípadě aby je v celém rozsahu zamítl, neboť považuje rozsudek odvolacího soudu za věcně správný. Mimo jiné uvedl, že žalovaný zastupoval žalobce při úkonech směřujících ke vzniku, změně nebo zániku pracovněprávních vztahů podřízených zaměstnanců žalobce, a že tedy musel mít znalosti ohledně pracovněprávních předpisů, že ve sporu o určení neplatnosti výpovědi již soudy pravomocně rozhodly, že pracovní poměr byl ukončen platně, že titul MBA není potřebný pro řádný výkon práce na pozici ředitele žalobce a že jeho získání žalovaným nebylo v souladu s potřebami žalobce.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení ve věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, 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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího 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 (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 žalovaný byl s účinností od 1. 10. 2010 jmenován ředitelem žalobce na dobu určitou do 30. 9. 2012, že usnesením Rady hlavního města Prahy ze dne 16. 8. 2011 byl z tohoto vedoucího místa odvolán a dne 27. 9. 2011 mu byla dána výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, že žalobce vyplatil žalovanému odstupné ve výši 99 342 Kč, že žalovaný podal u soudu žalobu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, že pro funkci ředitele žalobce bylo třeba mít ukončené nebo zahájené vysokoškolské vzdělání v humanitní oblasti, že žalovaný tuto podmínku splnil, neboť byl studentem soukromé Vysoké školy NEWTON College, obor management mezinárodních institucí a veřejné správy, že dne 18. 4. 2011 uzavřel žalobce jednající svým ředitelem – žalovaným – s žalovaným „dohodu o prohlubování kvalifikace“, na základě které uhradil za žalovaného školné za studium MBA na Pražské mezinárodní manažerské škole při VŠE ve výši 276 000 Kč a žalovaný se zavázal setrvat v pracovním poměru u žalobce minimálně po dobu 3 let po řádném ukončení studia, a že toto studium nebylo v zájmu žalobce.

Závěr soudů, že „dohoda o prohlubování kvalifikace“ uzavřená žalovaným jednajícím jak za sebe jako zaměstnance, tak za žalobce jako zaměstnavatele, dne 18. 4. 2011, která je podle svého obsahu kvalifikační dohodou ve smyslu ustanovení § 234 odst. 1 zák. práce, je pro rozpor v zájmech žalobce a žalovaného neplatná a že zaplacením školného žalobcem Pražské mezinárodní manažerské škole při VŠE ve výši 276 000 Kč na základě této dohody se žalovaný bezdůvodně obohatil na úkor žalobce, jemuž je povinen toto bezdůvodné obohacení vydat, je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí odvolacího soudu (k neplatnosti dvoustranného pracovněprávního úkonu učiněného jménem zaměstnavatele stejnou fyzickou osobou, která je druhým účastníkem tohoto úkonu jako zaměstnanec, srov. mutatis mutandis právní názor vyjádřený například v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998 sp. zn. 21 Cdo 11/98, který byl uveřejněn pod č. 63 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999, v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2007 sp. zn. 21 Cdo 313/2007 nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011 sp. zn. 21 Cdo 3061/2010; k povinnosti zaměstnance vydat zaměstnavateli bezdůvodné obohacení získané zaměstnancem na základě neplatné smlouvy, jejíž neplatnost způsobil zaměstnanec výlučně sám, srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 6. 2013 sp. zn. 21 Cdo 1573/2012). Protože není důvod, aby uvedené právní otázky byly posouzeny jinak, není dovolání proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o povinnosti žalovaného vrátit žalobci částku 276 000 Kč, kterou za žalovaného zaplatil jako školné, podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné, a proto Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného v této části podle ustanovení § 243c odst. 1 věty první o. s. ř. odmítl.

V části týkající se odstupného poskytnutého žalovanému závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek je zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli odstupné poskytnuté zaměstnanci při skončení pracovního poměru, jestliže zaměstnanec podal u soudu žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Protože při řešení této právní otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího 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 žalovaného je v části týkající se odstupného opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – s ohledem na to, že výpověď z pracovního poměru, na základě které bylo žalovanému dne 9. 12. 2011 poskytnuto odstupné, mu byla doručena dne 27. 9. 2011 - posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb.,

č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb. a č. 185/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 29. 12. 2011 (dále jen „zák. práce“), a dále podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2011 (dále jen „obč. zák.“).

Podle ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 zák. práce, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku; zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku; byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1 zák. práce, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

Podle ustanovení § 67 odst. 3 zák. práce odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jejich pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci. Zaměstnanec má ze zákona - jak vyplývá z ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce - právo na odstupné tehdy, jestliže ztratil dosavadní práci bez své viny z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele, ze zdravotních důvodů, neboť nemůže pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání konat dosavadní práci, nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, jakož i tehdy, jestliže okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 56 písm. a) a b) zák. práce; tím, že se odstupné poskytuje jako (nejméně) trojnásobek nebo dvanáctinásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě po dobu alespoň tří nebo dvanácti měsíců pokračoval.

Z uvedeného mimo jiné vyplývá, že zaměstnanci, kterému zaměstnavatel dal výpověď z pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanoveních § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo s ním uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů, náleží odstupné, jen jestliže pracovní poměr byl na základě této výpovědi nebo dohody rozvázán, tedy jestliže podle těchto právních úkonů pracovní poměr účastníků opravdu skončil. Ukáže-li se, že pracovní poměr účastníků přes podanou výpověď z pracovního poměru nebo uzavřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru dále trvá (například proto, že pravomocným rozhodnutím soudu byla určena neplatnost výpovědi z pracovního poměru nebo dohody o rozvázání pracovního poměru a zaměstnanec trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nebo proto, že zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru se souhlasem zaměstnance odvolal), z ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce vyplývá, že zaměstnanci odstupné nenáleží, neboť zaměstnanec svou dosavadní práci nepozbyl, a není proto ani potřebné mu kompenzovat jednorázovým peněžitým příspěvkem jeho ztrátu (poskytovat plnění určené ke zmírnění následků organizačních změn provedených zaměstnavatelem na jeho sociální situaci). Nejvyšší soud proto již dříve dospěl k závěru, že poskytl-li zaměstnavatel zaměstnanci odstupné proto, že mu dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zák. práce, nebo že s ním uzavřel z těchto důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, a ukázalo-li se později (po vyplacení odstupného), že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá, jde o plnění bez právního důvodu, jímž zaměstnanec získal na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení; zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené (§ 331 zák. práce), šlo-li o odstupné, na něž nemá nárok proto, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003 sp. zn. 21 Cdo 304/2003, uveřejněný pod č. 28 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2004). Z toho plyne, že závěr odvolacího soudu, že žalovaný nemohl být „v dobré víře“, že přijal odstupné právem, (jen) proto, že se u soudu domáhal vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, na základě něhož mu bylo odstupné žalobcem poskytnuto, není správný.

V projednávané věci byla žalovanému dne 27. 9. 2011 dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73 odst. 6 věty třetí zák. práce ve spojení s ustanovením § 52 písm. c) zák. práce poté, co byl odvolán z vedoucího pracovního místa ředitele žalobce, aniž by toto místo bylo zrušeno. Soudy proto správně dovodily, že žalovanému nemohlo na základě této výpovědi náležet odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách podle ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce (srov. § 73 odst. 6 část třetí věty za středníkem zák. práce). Přehledly však, že žalovaný byl na vedoucí místo ředitele žalobce jmenován na dobu určitou od 1. 10. 2010 do 30. 9. 2012, a že proto jeho pracovní poměr podle ustanovení § 73 odst. 6 části první věty za středníkem zák. práce skončil již dnem, k němuž byl z tohoto vedoucího místa usnesením Rady hlavního města Prahy ze dne 16. 8. 2011 odvolán (za předpokladu, že mu toto odvolání bylo doručeno - srov. § 73 odst. 5 zák. práce) [srov. též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2013 sp. zn. 21 Cdo 2355/2012]. Tato nesprávnost v posouzení způsobu a doby skončení pracovního poměru žalovaného však není sama o sobě pro posouzení věci významná, neboť vznik práva na odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách podle ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce zákon nespojuje ani se skončením pracovního poměru zaměstnance odvolaného z vedoucího pracovního místa, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním na dobu určitou (§ 73 odst. 6 část první věty za středníkem zák. práce).

Pro posouzení projednávané věci je ale naopak významné, že ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce je právní úpravou relativně kogentní v tom smyslu, že zakazuje, aby zaměstnanci bylo poskytnuto při rozvázání pracovního poměru z důvodů v něm vyjmenovaných nižší odstupné, než kolik činí trojnásobek (dvanáctinásobek) průměrného výdělku. V tomto směru tedy zákon stanoví ve prospěch zaměstnance určité minimální standardy pro případ skončení pracovního poměru. Poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem však může být - na rozdíl od právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31. 12. 2006 - upraveno (způsobem uvedeným v ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce) odchýlen od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny v ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce) [k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 2012 sp. zn. 21 Cdo 613/2011 uveřejněný pod č. 148 v časopise Soudní judikatura,

roč. 2013]. Skutečnost, že zaměstnanci nenáleží odstupné na základě ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce, proto ještě neznamená, že mu na něj nemohlo vzniknout právo jinak - například na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele (ať už výslovné, nebo konkludentní – srov. § 18 zák. práce a § 35 odst. 1 obč. zák.) nebo na základě vnitřního předpisu. Na odstupné proto může vzniknout – je-li to dohodnuto ve smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem – právo i zaměstnanci, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73 odst. 6 věty třetí zák. práce ve spojení s ustanovením § 52 písm. c) zák. práce poté, co byl odvolán z vedoucího pracovního místa, aniž by toto místo bylo zrušeno, stejně jako zaměstnanci, jehož pracovní poměr založený jmenováním na dobu určitou skončil odvoláním z vedoucího pracovního místa podle ustanovení § 73 odst. 6 části první věty za středníkem zák. práce. O plnění bez právního důvodu, a tedy o bezdůvodné obohacení, které by zaměstnanec byl povinen zaměstnavateli vydat (srov. § 324 zák. práce a § 451 obč. zák.), by šlo jen v případě, kdy by zaměstnanci bylo poskytnuto odstupné, aniž by nárok na toto plnění vyplýval ze zákona, smlouvy (dohody) nebo vnitřního předpisu a jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částku nesprávně určenou nebo omylem vyplacenou (srov. § 331 zák. práce); rozhodné skutečnosti týkající se nedostatku „dobré víry“ zaměstnance je přitom povinen tvrdit a za řízení prokázat zaměstnavatel.

Vzhledem k tomu, že odvolací soud se – zjevně veden nesprávným právním názorem, že odstupné přísluší zaměstnanci jen v případech stanovených v § 67 odst. 1 zák. práce - věcí z uvedeného pohledu nezabýval, je jeho závěr, že odstupné bylo žalovanému vyplaceno neoprávněně a že žalovaný věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částku nesprávně určenou nebo omylem vyplacenou, kterou je proto povinen žalobci vrátit, předčasný, a tedy nesprávný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není v části, v níž odvolací soud potvrdil výrok rozsudku soudu prvního stupně, kterým byla žalovanému uložena povinnost zaplatit žalobci 99 342 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % ročně od 12. 2. 2013 do zaplacení, 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 jej v této části (spolu s akcesorickým výrokem o náhradě nákladů odvolacího řízení) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byla zrušena tato část rozsudku odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil dovolací soud (v části, v níž byla žalovanému uložena povinnost zaplatit žalobci 99 342 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % ročně od 12. 2. 2013 do zaplacení, a ve výrocích o náhradě nákladů řízení) i toto rozhodnutí a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 4) 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 25. července 2017

JUDr. Jiří Doležilek

předseda senátu

www.nsoud.cz