Judikát NS 21 Cdo 613/2011

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	12/04/2012
Spisová značka:	21 Cdo 613/2011
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.613.2011.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Dohoda o rozvázání pracovního poměru Odstupné
Dotčené předpisy:	§ 67 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 2 odst. 1, 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 243b odst. 2 část věty za středníkem o. s. ř. § 243b odst. 3 věta druhá o. s. ř.
Kategorie rozhodnutí:	B

21 Cdo 613/2011

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce P. L., zastoupeného JUDr. Ervínem Perthenem, advokátem se sídlem v Hradci Králové, Velké náměstí č. 135/19, proti žalovanému EXCON Steel, a. s. se sídlem v Praze 9 - Vysočanech, Sokolovská č. 187/203, IČ 26750686, o 90.792,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 9, pod sp. zn. 18 C 121/2009, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 4. června 2010 č.j. 14 Co 158/2010–45, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 9 ze dne 4. 11. 2009 č.j. 18 C 121/2009–22 (s výjimkou výroku, jímž bylo řízení „co do částky 5.676,- Kč spolu s úrokem z prodlení ve výši 9,25% od 16.3.2009 a dále ve výši odpovídající ročně výši repo sazby stanovené ČNB a platné pro první den kalendářního pololetí ve kterém prodlení trvá zvýšené o 7 procentních bodů, zastaveno) se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 9 k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 90.792,- Kč s příslušenstvím, které v žalobě specifikoval. Žalobu odůvodnil tím, že poté, co oznámil žalovanému, že výpověď ze dne 3.2.2009 podanou podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce považuje za neplatnou a trvá na dalším zaměstnávání, uzavřeli účastníci dohodu ve které žalovaný „uznal neplatnost výpovědi“ a dohodli se na rozvázání pracovního poměru ke dni 27.2.2009; žalovaný se zde rovněž zavázal vyplatit žalobci odstupné ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku. Dohodnutý závazek však žalovaný nesplnil.

Obvodní soud pro Prahu 9 rozsudkem ze dne 4.11.2009 č.j. 18 C 121/2009–22 řízení do částky 5.676,- Kč s úrokem z prodlení zastavil a žalobu, aby žalovanému byla uložena povinnost zaplatit žalobci částku 85.116,- Kč s úrokem z prodlení zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Ve věci samé dospěl k závěru, že odstupné náleží zaměstnanci pouze v případech, které jsou uvedeny v ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce. Sjednání odstupného v jiných případech, v jiné výši, eventuelně v jiné délce, než je uvedeno v ustanovení § 52 odst. 1 zák. práce není možné, neboť by to odporovalo účelu a smyslu zákoníku práce, který odstupné váže na případy ukončení pracovního poměru specifikované v zákoně.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 4.6.2010 č.j. 14 Co 158/2010–45 rozsudek soudu prvního stupně (s výjimkou výroku o zastavení řízení) v napadené části potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Ve věci samé dospěl k

závěru, že ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce obsahuje taxativní výčet případů, kdy lze poskytnout odstupné. V tomto směru se toto ustanovení tedy „neliší od konstrukce § 60a zákona č. 65/1965 Sb., podle kterého bylo povinností zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné, pokud došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c), tedy z důvodu organizačních změn“. I „po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 262/2006 Sb. má plnit odstupné stejný účel“, tedy kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Otázku zásadního právního významu spatřoval v tom, zda je možné, „aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na ukončení pracovního poměru bez uvedení důvodu a zaměstnanci přitom na základě dohody stran náleželo odstupné“. Jde tedy o to, zda je možno se odchýlit od ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce a přiznat odstupné nad rámec tam uvedeného. Poukázal na zásadu smluvní volnosti zakotvenou nově v ustanovení § 2 odst. 1 zák. práce, které připouští odchylnou úpravu práv a povinností, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Ustanovení § 67 zák. práce nezakazuje dohodnout se na odstupném v jiných případech než v případě výpovědi podle ustanovení § 52 písm. a) až e) zák. práce či dohody z týchž důvodů a ustanovení § 56 zák. práce. Ustanovení § 67 zák. práce přitom také nestanoví, že by odstupné mohlo být poskytnuto jen nebo pouze v něm uvedených případech, a z povahy tohoto ustanovení žádným způsobem nevyplývá, že by nebylo možné se od něj odchýlit. Poukazuje-li odvolací soud na dřívější judikaturu, že v případě dohody bez uvedení důvodů nenáleží zaměstnanci odstupné, neprokáže-li důvod, pro který může zaměstnavatel dát výpověď, je v posuzované věci situace odlišná, neboť žalobce netvrdí, že by mu náleželo odstupné podle § 67 odst. 1 zák. práce, ale na základě dohody o ukončení pracovního poměru sjednané podle § 49 s přihlédnutím k zásadě smluvní volnosti v ustanovení § 2 odst. 1, kde se žalobce s žalovaným na odstupném výslovně dohodli. Podle názoru žalobce proto lze odstupné nad rámec zákonné úpravy sjednat vždy, závisí jen a pouze na dohodě stran, jak a za kterých podmínek ukončení pracovního poměru sjednají. Ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce stanovuje pouze minimální standardy ve prospěch zaměstnance v určitých případech, nezakazuje ale dohodnout se na odstupném v případech jiných. Žalobce navrhoval, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 9 ze dne 4.11.2009 č.j. 18 C 121/2009 – 22 zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. dovolání přípustné, neboť nastolená otázka, zda je přípustné dohodnout se na odstupném v jiných případech než v případech uvedených v ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce, nebyla dosud v rozhodnutí dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena a její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá plnění z dohody uzavřené v únoru 2009 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 13.9.2009, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 320/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony - dále jen „zák. práce“.

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) nebo dohodou z týchž důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, 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) nebo dohodou z týchž 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 zprostí své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zák. práce práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.

Podle ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce k odchylné úpravě práv nebo povinností podle odstavce 1 může dojít smlouvou a za podmínek stanovených tímto zákonem též vnitřním předpisem.

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; 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.

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 - a v tom lze dovolateli přisvědčit - určité minimální standarty pro případ skončení pracovního poměru. Se závěrem, že by ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce zakazovalo poskytnutí odstupného zaměstnanci, dochází-li k rozvázání pracovního poměru účastníků z jiných (dalších) důvodů, než které jsou v něm uvedeny, však dovolací soud nesouhlasí.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je vybudován - v souladu s ustanoveními Čl. 2 odst. 4 Ústavy a Čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod - na

zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Účastníci pracovněprávních vztahů proto mohou vždy upravit svá práva a povinnosti odchylně od zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, ledaže by jim to zákon zakazoval. Zásada autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů, předurčující zásadně dispozitivní charakter zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, se v úpravě pracovněprávních vztahů neprosadí, jen jestliže tomu brání kogentní povaha ustanovení zákona.

Při úvaze, zda ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce je takovou kogentní právní úpravou, která vylučuje při rozvázání pracovního poměru poskytnutí odstupného zaměstnanci z jiných (dalších) důvodů, než jaké jsou v něm uvedeny, je třeba v první řadě zdůraznit, že ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce není vypočteno ani v ustanovení § 363 odst. 2 zák. práce jako právní úprava, od níž je vyloučeno se (vůbec) odchýlit, ani v ustanovení § 363 odst. 1 jako právní úprava, kterou se zapracovávají předpisy Evropských společenství (Evropské Unie), od nichž je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Vzhledem k tomu, že zákon výslovně nezakazuje poskytnutí odstupného zaměstnanci z jiných (dalších) důvodů, než jaké jsou uvedeny v ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce, může být odchylná úprava o důvodech poskytování odstupného (oproti důvodům uvedeným v zákoníku práce) vyloučena jen tehdy, jestliže z povahy ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce vyplývá, že se od něj nelze v tomto směru odchýlit.

Z povahy ustanovení zákona vyplývá, že se od něj nelze odchýlit zpravidla tehdy, je-li tu základní právo účastníka pracovněprávního vztahu nebo obecně aprobovaný veřejný zájem, které svou naléhavostí vyžadují, aby bylo ustanovení zákona nařizující (zakazující) určité chování (jednání) respektováno vždy všemi účastníky pracovněprávních vztahů a aby proto byla vyloučena případná autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů. Ve vztahu k ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce dovolací soud neshledává žádný důvod (argument) pro závěr, že by vylučovalo odchylnou úpravu o důvodech, za kterých by zaměstnavatel mohl - kromě těch, jež jsou v něm uvedeny - rovněž poskytnout zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru odstupné jakožto plnění (peněžitý příspěvek), které by zaměstnanci pomohlo překonat sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci.

Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být - na rozdíl o právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31.12.2006 - upraveno (způsobem uvedeným v ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce) odchylně 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).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto (v rozsahu uvedeném ve výroku tohoto rozsudku) podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky v rozsahu uvedeném ve výroku tohoto rozsudku i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně v uvedeném rozsahu k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 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 (§ 243d odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá, § 226 o.s.ř.).
Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 4. prosince 2012

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz

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