

Judikát NS 21 Cdo 853/2011

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	09/18/2012
Spisová značka:	21 Cdo 853/2011
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.853.2011.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Odstupné
Dotčené předpisy:	§ 67 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2007 § 2 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2007 § 2 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2007
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 853/2011

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce J. S., zastoupeného JUDr. Petrem Hostašem, advokátem se sídlem v Praze 1, Na Struze č. 1740/7, proti žalované Lumen Energy a.s. se sídlem v Praze 5 - Zličíně, Na Radosti č. 184/59, IČO 26090660, zastoupené Mgr. Lubošem Havlem, advokátem se sídlem v Praze 4, Na Pankráci č. 30a/404, o 480.000,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 7 EC 63/2009, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 5. října 2010 č.j. 16 Co 262/2010-83 takto:

Rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 5 dne 25.8.2009 domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 480.000,- Kč s úrokem z prodlení "ve výši, která odpovídá ročně výši repo sazby stanovené Českou národní bankou, zvýšené o sedm procentních bodů, když v každém kalendářním pololetí, v němž trvá prodlení žalované, je výše úroků z prodlení závislá na výši repo sazby stanovené Českou národní bankou a platné pro první den příslušného kalendářního pololetí". Žalobu zdůvodnil tím, že pracovní poměr účastníků vznikl "jmenováním ze dne 7.7.2005" dnem 1.8.2005 a že žalobce pracoval u žalované jako "vedoucí nákupu elektřiny". V manažerské smlouvě účastníků ze dne 28.12.2007 bylo sjednáno, že žalobci náleží "pro případ ukončení pracovního poměru odstupné", a to ve výši a za podmínek vymezených v Čl. V smlouvy. Pracovní poměr účastníků skončil na základě výpovědi podané žalobcem dnem 31.3.2009, žalovaná však odmítá žalobci sjednané odstupné vyplátit.

Žalovaná namítala, že žalobce byl v době od 23.4.2007 do 12.1.2009 členem jejího představenstva. Vzhledem k tomu, že "výkon funkce člena představenstva na základě pracovní smlouvy mezi členem představenstva jako zaměstnancem a společností jako zaměstnavatelem je nemožný", je manažerská smlouva účastníků, která byla uzavřena dne 28.12.2007, neplatná, popřípadě neúčinná, když se jí mohly řídit pracovněprávní vztahy mezi účastníky až po skončení členství v představenstvu, tedy od 13.1.2009. Žalobce nemá nárok na požadované odstupné, neboť od 13.1.2009 do skončení pracovního poměru dne 31.3.2009 neplnil stanovené podmínky.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 16.3.2010 č.j. 7 EC 63/2009-50 žalované uložil, aby zaplatila žalobci 480.000,- Kč s úrokem z prodlení od

16.4. do 30.6.2009 ve výši 9,25% a za dobu od 1.7.2009 do zaplacení "ve výši, která v každém jednotlivém kalendářní pololetí trvání prodlení žalované odpovídá v procentech součtu čísla 7 a výše limitní sazby pro dvouměsíční repo operace České národní banky vyhlášené ve Věstníku České národní banky a platné vždy k prvnímu dni příslušného kalendářního pololetí", a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení 66.960,- Kč k rukám advokáta JUDr. Petra Hostaše. Z výsledků dokazování soud prvního stupně dovedl, že ujednání obsažené v manažerské smlouvě účastníků ze dne 28.12.2007 nepředstavuje odstupné poskytované podle ustanovení § 67 zákoníku práce, ale "dohodu o finančním plnění označeném jako odstupné", sjednanou pro případ skončení jejich pracovního poměru podle ustanovení § 2 a § 325 zákoníku práce. I když byl žalobce od dubna 2007 do ledna 2009 členem představenstva žalované, měl soud prvního stupně za to, že podmínky sjednané v manažerské smlouvě pro poskytnutí "odstupného" byly splněny již ke dni 28.12.2007, i kdyby "bylo vzato v úvahu žalovanou tvrzené přerušení účinnosti manažerské smlouvy". Soud prvního stupně dále přihlédl k tomu, že žalovaná "v dopise adresovaném žalobci výslovně uvedla, že si je vědoma příslušných ustanovení manažerské smlouvy o odstupném", označil obranu žalované za "zcela účelovou" a uzavřel, že žalobce má právo na požadované plnění.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 5.10.2010 č.j. 16 Co 262/2010-83 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu o zaplacení 480.000,- Kč s příslušenstvím zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů 133.560,- Kč k rukám advokáta Mgr. Luboše Havla. Podle odvolacího soudu je předmětem ujednání obsaženého v čl. V manažerské smlouvy účastníků ze dne 28.12.2007 odstupné poskytované na základě zákona pro případ skončení pracovního poměru podle ustanovení § 67 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že manažerská smlouva sjednává poskytnutí odstupného zaměstnanci z jiného důvodu, než jaký je uveden v ustanovení § 67 zákoníku práce, odvolací soud dále zkoumal, do "jaké míry má toto ustanovení povahu normy kogentní či dispozitivní", a uzavřel, že jde o "normu relativně kogentní, tj. že se účastníci mohou odchýlit ve směru, v němž jim to ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce dovoluje: mohou si sjednat vyšší odstupné než je zákonné minimum, nikoliv však odstupné i pro další důvody skončení pracovního poměru". Odvolací soud přitom vzal v úvahu účel poskytování odstupného zaměstnanci, který bez své viny ztratil práci, přihlédl k tomu, že smyslem odstupného "není poskytnout zaměstnanci plnění v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru, ale náhradu (zpravidla peněžitou), jejímž smyslem je odškodnit v odvozených pracovněprávních vztazích druhého účastníka smlouvy za její (předčasné) ukončení", a uzavřel, že "relativní kogentnost ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce vyplývá z charakteru samotného odstupného". Protože ustanovení § 67 zákoníku práce nezakládá právo na odstupné v případě skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnancem, nemůže být žaloba opodstatněná.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že "z žádného právního předpisu nevyplývá zákaz sjednat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodu o tom, že zaměstnavatel při splnění určitých podmínek vyplatí zaměstnanci určitou částku", přičemž je "nerozhodné, jak je částka formálně stranami takové dohody nazývána", a ani "z ustanovení § 67 zákoníku práce nelze dovodit, že by se od něj strany nemohly odchýlit, zvláště směřuje-li odchylka k rozšíření důvodů, za kterých může zaměstnanci nárok na odstupné vzniknout". Žalobce současně argumentuje smluvní volností účastníků pracovněprávních vztahů a navrhuje, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce zamítl. Souhlasí s názorem odvolacího soudu, že ustanovení § 67 zákoníku práce má relativně kogentní povahu "ohledně případů skončení pracovního poměru, ve kterých zaměstnanci náleží odstupné". Navíc je podle názoru žalované manažerská smlouva neplatná, neboť byla uzavřena v době, kdy žalobce byl členem statutárního orgánu žalované, čímž došlo k "zakázanému souběhu funkcí", a, i kdyby manažerská smlouva byla platná, tak "by nemohla nabýt účinnosti dříve než okamžikem, kdy skončilo členství žalobce v představenstvu žalované, tj. dne 12.1.2009, v důsledku čehož nebyly splněny podmínky pro výplatu odstupného".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) 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. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek 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 manažerské smlouvy ze dne 28.12.2007 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb. a č. 181/2007 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2007 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, 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 těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zák. práce práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1 zák. práce, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchýlně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2 zák. práce.

Podle ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce může k odchýlně úpravě práv nebo povinností 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 - jak správně uvedl odvolací soud - 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. 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 odchýlně 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, a že nejde o úpravu účastníků pracovněprávních vztahů, o ustanovení, které odkazuje na použití občanského zákoníku, nebo o úpravu náhrady škody, může být odchýlná 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 odchýlnou 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) odchýlně 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 podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst. 3 věty první o.s.ř. vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení.

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 18. září 2012

JUDr. Ljubomír Drápal
předseda senátu

www.nsoud.cz