

27. 10. 2005

ID: 36748

## Jednání jménem zaměstnavatele

Jestliže zaměstnanec, jednající jménem zaměstnavatele, který v úmyslu, aby jiného zaměstnance přiměl k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, tohoto zaměstnance ujistí, že může bez obav, že přijde o výplatu náhrady za ztrátu na výdělků, požádat o přiznání starobního důchodu (mimořádného starobního důchodu), ačkoliv musel vědět (při vynaložení náležitě péče, kterou lze po něm rozumně požadovat, musel zjistit), že přiznáním starobního důchodu nárok na náhradu za ztrátu na výdělků zaniká a že jeho ujištění je nepravdivé, porušil tím svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1769/2003, ze dne 5.2.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce A. K., zastoupeného advokátem, proti žalované S. ž. d. c., státní organizaci, o 283.897,- Kč a měsíční peněžitý důchod 5.178,- Kč, vedené u Okresního soudu v Ústí nad Labem pod sp.zn. 13 C 96/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 17. prosince 2002 č.j. 9 Co 270/2002-155, tak, že rozsudek odvolacího soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby mu žalovaná zaplatila na náhradě za ztrátu na výdělků za dobu od 1.1.1998 do 31.3.2002 částku 296.897,- Kč a aby mu od 1.4.2002 do 28.2.2005 platila pravidelný měsíční peněžitý důchod ve výši 5.178,- Kč. Žalobu odůvodnil zejména tím, že při výkonu zaměstnání u žalované utrpěl dne 21.10.1968 pracovní úraz, na jehož odškodnění mu žalovaná řádně vyplácela náhradu za ztrátu na výdělků až do 31.12.1997, kdy pracovní poměr účastníků skončil dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce a zároveň byl žalobci na jeho žádost přiznán předčasný starobní důchod. Žalovaná však výplatu náhrady zastavila v rozporu s ústní dohodou účastníků ze dne 1.12.1997, podle které žalobce přijal nabídku k odchodu do předčasného starobního důchodu za podmínky, že mu žalovaná bude i nadále vyplácet odpovědnostní rentu - náhradu za ztrátu na výdělků tak, aby mu zůstal zachován dosavadní měsíční příjem „11.845,- Kč čistého“. Za právní důvod uplatněného nároku žalobce považoval především zmíněnou ústní dohodu účastníků; podpůrně jej lze podle jeho názoru odvodit i ze závazku k náhradě škody podle ustanovení § 187 odst. 1, 2 zák. práce (žalovaná svým jednáním porušila čl. 29 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, § 7 odst. 2 a § 8 odst. 3 zák. práce, neboť neplní k čemu se zavázala a v rozporu s pravidly slušnosti a občanského soužití zneužila dobré víry žalobce), respektive ze závazku k vydání bezdůvodného obohacení ve smyslu ustanovení § 243 odst. 1, 2 zák. práce.

Okresní soud v Ústí nad Labem (poté, co žalobce vzal zpět žalobu do částky 13.000,- Kč) rozsudkem ze dne 20.3.2002 č.j. 13 C 96/2000-125 žalované uložil, aby zaplatila žalobci „za období od 1.1.1998 do 31.3.2002“ částku 283.897,- Kč a aby mu od 1.4.2002 do 28.2.2005 platila měsíčně částku 5.178,- Kč, řízení „co do částky 13.000,- Kč“ zastavil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 61.250,- Kč na účet zástupce. Po zhodnocení provedených důkazů dovodil, že dohoda uzavřená mezi účastníky dne 1.12.1997, na základě níž žalobce přijal od žalované nabídku k odchodu do předčasného starobního důchodu s ukončením pracovního poměru za podmínky, že mu bude zachován příjem, který dosud u žalované měl, vzhledem k okolnostem, za nichž byla učiněna, „splňuje náležitosti platného právního úkonu, co do jednajících subjektů, i co do obsahu, přičemž

projev vůle byl vyjádřen jasně, určitě a srozumitelně“. Tato dohoda podle názoru soudu prvního stupně „jako platný právní úkon založila pro žalovanou povinnost platit žalobci peněžitou částku měsíčně (až do doby než žalobce dovrší věk pro odchod do řádného starobního důchodu), a to ve výši tak, aby žalobce s připočtením předčasného starobního důchodu dosahoval 11.845,- Kč“, a je proto hmotně právním důvodem žalobcem uplatněného nároku v požadované výši.

K odvolání žalované Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 17.12.2002 č.j. 9 Co 270/2002-155 rozsudek soudu prvního stupně „v napadené části“ (tj. ve vyhovujícím výroku o věci samé) změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud zdůraznil, že vzhledem k „zásadně kogentní povaze“ zákoníku práce mohou účastníci pracovněprávních vztahů uzavřít dohody jen ohledně těch typů smluv, které jsou upraveny pracovněprávními předpisy, a mají smluvní volnost jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují. Protože podle ustálené soudní praxe přiznání starobního důchodu poškozenému zaměstnanci představuje změnu poměrů ve smyslu ustanovení § 202 odst. 1 zák. práce, která způsobuje zánik jeho nároku na náhradu za ztrátu na výdělků poskytovanou zaměstnavatelem podle ustanovení § 195 zák. práce, a protože „zákoník práce v žádném svém ustanovení neumožňuje, aby zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem pro případ skončení pracovního poměru pokračování výplaty náhrady za ztrátu na výdělků vedle pobíraného starobního důchodu“, dospěl odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně k závěru, že dohoda účastníků ze dne 1.12.1997, „na základě které mělo být žalobci poskytováno plnění svým obsahem shodné s dosavadní výplatou náhrady za ztrátu na výdělků“, je podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce neplatným právním úkonem, neboť se svým účelem přičí zákonu. Vzhledem k tomu, že žalobce jako „osoba způsobilá samostatně jednat“ přistoupil na ukončení pracovního poměru dohodou a sám požádal o předčasný starobní důchod, který mu byl přiznán, a jeho nárok na vyplacení náhrady za ztrátu na výdělků tudíž „zanikl v důsledku těchto skutečností a v souladu se zákonem“, nelze mu podle názoru odvolacího soudu požadované plnění přiznat ani jako bezdůvodné obohacení žalované ve smyslu ustanovení § 243 odst. 1,2 zák. práce, ani jako náhradu škody, neboť žalobci žádná škoda ze strany žalované ve smyslu ustanovení § 187 odst. 1,2 zák. práce nevznikla.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Namítal, že odvolací soud „příliš úzce své úvahy svázal s ust. § 195 zák. práce“, neboť právním důvodem uplatněného nároku není náhrada ztráty na výdělků v souvislosti se vzniklým pracovním úrazem, ale „forma finančního odškodnění za ztrátu zaměstnání“ za situace, kdy „zaměstnanec v zájmu zaměstnavatele ukončuje pracovní poměr za podmínek pro zaměstnavatele výhodných, které by zaměstnavatel jinak dosáhnout nemohl“. Charakter plnění se tak podle názoru dovolatele „vzdaluje náhradě škody ve smyslu ust. § 195 odst. 1 zák. práce, a naopak se blíží odstupnému ve smyslu ust. § 60a zák. práce“, jehož poskytnutí za podmínek konkrétně dohodnutých mezi účastníky dne 1.12.1997 - s ohledem na závěr Ústavního soudu, podle kterého je přípustné sjednávání smluvního odstupného ve vztahu ke kolektivním smlouvám (a „není důvodu tento závěr zpochybňovat ve vztahu k individuální smlouvě“) - „nelze považovat za plnění mimozákoně či protizákoně“. I kdyby však bylo nutno považovat dohodu ze dne 1.12.1997 za neplatnou, tuto neplatnost žalobce nezpůsobil sám a je z ní třeba dovodit odpovědnostní důsledky ve vztahu k žalované, z jejíž strany - jak zdůraznil - „šlo o zneužití práva“ a „jednání úmyslně směřující proti pravidlům slušnosti a občanského soužití“, neboť si nepochybně byla vědoma toho, že bez dohody ze dne 1.12.1997 by žalobce neuzavřel dohodu o skončení pracovního poměru, ani by nepožádal o předčasný starobní důchod. Dovolatel dále vytkl odvolacímu soudu, že jeho „kusá úvaha“ o tom, že žalobce jako „osoba způsobilá samostatně jednat“ musí nést ekonomické důsledky svého svobodného postupu sám, nepřihlíží náležitě k tomu, že jednání účastníků „zahrnovalo několik samostatných právních jednání, které lze pouze ve svém komplexu (a nikoli izolovaně) považovat za celek dohody ze dne 1.12.1997“. Mimo to nelze sdílet ani závěr odvolacího soudu, že žalobce žádnou škodu neutrpěl, neboť v daném případě je „škoda vyjádřitelná tím, co se žalobci nedostalo v důsledku

přímého porušení povinnosti ze strany žalované“, jejíž jednání úmyslně směřovalo k naplnění jejích cílů při současné ekonomické ztrátě žalobce, a je proto podle názoru dovolatele namíste, „aby to, co žalobci ušlo, bylo považováno za škodu, za kterou by měla nést odpovědnost žalovaná“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 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.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění dovolatel nenapadá), že žalobce utrpěl dne 21.10.1968 při plnění pracovních úkolů pro žalovanou úraz - zranění pravé nohy s následnou amputací; pro následky pracovního úrazu se žalobce stal částečně invalidním a žalovaná mu na odškodnění pracovního úrazu vyplácela náhradu za ztrátu na výdělku (při uznání částečné invalidity). Ke dni 31.12.1997 účastníci rozvázali pracovní poměr dohodou z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce a žalobci byl na jeho žádost od 1.1.1998 přiznán mimořádný (předčasný) starobní důchod. Od 1.1.1998 žalovaná přestala žalobci vyplácet náhradu za ztrátu na výdělku s odůvodněním, že přiznáním starobního důchodu jeho nárok na poskytování náhrady zanikl. Žalobce namítá, že zastavení výplaty náhrady za ztrátu na výdělku ze strany žalované je v rozporu s ústní dohodou účastníků ze dne 1.12.1997, podle které „žalobce přijal od žalované nabídku k odchodu do předčasného starobního důchodu s ukončením pracovního poměru pouze za podmínky, že mu bude nadále vyplácena odpovědnostní renta“.

Za tohoto stavu je pro posouzení opodstatněnosti uplatněného nároku mimo jiné významný závěr o tom, zda ústní ujednání (dohoda) účastníků ze dne 1.12.1997 je platným právním úkonem.

V právní teorii ani v soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, že právní předpisy, upravující pracovněprávní vztahy (včetně individuálních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem), zásadně mají kogentní povahu. Tato povaha pracovněprávních předpisů spočívá na principu, že co „není povoleno, je zakázáno“, a projevuje se především v ustanovení § 244 odst. 1 zák. práce, podle kterého „smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu“. Kogentnost právní úpravy pracovněprávních vztahů je vyjádřena též v ustanovení § 20 odst. 2, věta první, zák. práce, podle kterého „v kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy“; platí-li tento princip pro kolektivní vyjednávání (tedy i pro uzavírání kolektivních smluv, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům), tím spíše platí (argumentum a maiori ad minus) pro smlouvy uzavírané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Jak správně uvádí odvolací soud, okolnost, že právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy mají zásadně kogentní povahu, mimo jiné znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou své smlouvy (dohody) uzavřít jen ohledně těch typů smluv (dohod), které jsou upraveny (předvídaný) pracovněprávními předpisy, a že jejich smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují; jestliže pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňují odchýlnou úpravu jejich práv a povinností (a tak jim přikazují, co mají činit), je třeba to, co těmto předpisům nevyhovuje, považovat za zakázané. Uvedený právní názor, který je konformní se závěry obsaženými v nálezu Ústavního soudu I. ÚS 27/96, uveřejněném pod č. 59 Sbírky nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 5, vydání 1. Praha, C.H. Beck 1997, není v rozporu ani s ustanovením čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle kterého „každý může činit, co není

zákonem zakázáno“. Jestliže kogentní povaha pracovněprávních předpisů spočívá - jak uvedeno výše - na zásadě, že co „není povoleno, je zakázáno“, pak je třeba - z pohledu ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod - to, co nevyhovuje těmto předpisům, považovat za zákonem zakázané. Smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů se v takových případech nemůže uplatnit, neboť nikdo (tedy ani účastník pracovněprávních vztahů) nesmí činit to, co je zákonem zakázáno.

Žalobce uplatněný nárok přednostně opírá o ústní dohodu účastníků, podle níž „žalobce přijal od žalované nabídku k odchodu do předčasného starobního důchodu s ukončením pracovního poměru za podmínky, že mu bude nadále vyplácena odpovědnostní renta“ - náhrada za ztrátu na výděлку v takové výši, aby mu spolu s poskytovaným starobním důchodem „zůstal zachován příjem, který dosud u žalované měl“. Protože se jedná o peněžité plnění vycházející z pracovněprávního vztahu účastníků (z pracovního poměru žalobce k žalované), mohlo by být žalobci poskytnuto jen tehdy, jestliže to umožňují právní předpisy.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci za škodu při pracovním úrazu podle ustanovení § 190 odst. 1 zák. práce jsou pracovní úraz (poškození na zdraví zaměstnance nebo jeho smrt úrazem, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním), vznik škody (která může spočívat mj. v náhradě za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity či částečné invalidity) a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody. Jestliže všechny předpoklady odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech byly splněny, je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci škodu, dokud nenastane skutečnost, která představuje změnu okolností, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, tj. dokud nedojde ke změně poměrů ve smyslu ustanovení § 202 odst.1 zák. práce.

Podle ustanovení § 202 odst.1 zák. práce změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.

Změna v okolnostech, které byly rozhodující pro určení výše škody, má podle ustanovení § 202 odst. 1 zák. práce význam jen tehdy, týká-li se poměrů poškozeného (právní úprava se změnou poměrů, která nastala u odpovědného subjektu, žádné právní následky nespojuje), spočívá-li změna poměrů přímo v osobě poškozeného a jde-li o změnu podstatnou. V této souvislosti byl přijat závěr, že o podstatnou změnu v poměrech poškozeného ve smyslu ustanovení § 202 odst. 1 zák. práce jde tehdy, jestliže zaměstnanci, který pobírá náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity nebo částečné invalidity), byl na jeho žádost přiznán starobní důchod (mimořádný starobní důchod); přiznáním starobního důchodu (mimořádného starobního důchodu) nárok zaměstnance na náhradu za ztrátu na výděлку poskytovanou podle ustanovení § 195 zák. práce zaniká, neboť dalším zdrojem jeho příjmů již nemá být výdělek, ale přiznaný důchod a důvod k poskytování náhrady za ztrátu na výděлку tak odpadl (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6.9.1995 sp. zn. 6 Cdo 127/94, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1996, pod č. 35). Z tohoto obecně přijímaného právního názoru vycházel v posuzované věci - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - rovněž odvolací soud, jestliže dovedl, že „přiznáním starobního důchodu nárok žalobce na náhradu za ztrátu na výděлку, poskytovanou podle ustanovení § 195 zák. práce, zanikl“.

Z uvedeného je zřejmé, že zákoník práce (ani jiné pracovněprávní předpisy) - jak rovněž uvádí odvolací soud - „neumožňuje, aby zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem pro případ skončení pracovního poměru pokračování výplaty náhrady za ztrátu na výděлку vedle pobíraného starobního důchodu“. Ústní ujednání (dohoda) účastníků ze dne 1.12.1997 tedy přiznává žalobci takové plnění z pracovněprávního vztahu, o němž pracovněprávní předpisy nestanoví, že by je zaměstnavatel mohl

zaměstnanci poskytnout. Odvolací soud proto dospěl ke správnému závěru, že dohoda účastníků, „na základě které mělo být žalobci poskytováno plnění svým obsahem shodné s dosavadní výplatou náhrady za ztrátu na výdělků“, je podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce neplatná, neboť se svým účelem příčí zákonu.

Názor odvolacího soudu, že projednávanou věc nelze posoudit z hlediska příslušných ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci, neboť „žalobci žádná škoda ze strany žalované ve smyslu ustanovení § 187 odst. 1,2 zák. práce nevznikla“, však sdílet nelze.

Podle ustanovení § 187 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití.

Podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem (§ 9 a 10 zák. práce).

Obě citovaná ustanovení upravují tzv. obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci. Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu však upravují rozdílně. Podle ustanovení § 187 odst. 1 zák. práce je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jestliže příčinou škody bylo porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti pravidlům slušnosti a občanského soužití. Okolnost, zda právní povinnosti porušil nebo úmyslně jednal proti pravidlům slušnosti a občanského soužití zaměstnavatel, zaměstnanec jednajícím jeho jménem nebo jiná osoba bez jakéhokoliv vztahu k zaměstnavateli, zde není významná; rozhodující je, že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Naproti tomu podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla i jinak než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to za předpokladu, že ke škodě došlo následkem porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele ze strany zaměstnanců jednajících ve smyslu ustanovení § 9 a 10 zák. práce jeho jménem nebo přímo samotným zaměstnavatelem - fyzickou osobou.

V posuzovaném případě je zřejmé, že žalovaná nemůže žalobci odpovídat za škodu podle ustanovení § 187 odst. 1 zák. práce, neboť se žalobce domáhá peněžitého plnění za období od 1.1.1998 po skončení pracovního poměru účastníků a je tedy vyloučeno, aby se jednalo o škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním. Odpovědnost za škodu v této věci však může být založena podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci podle tohoto ustanovení jsou - jak vyplývá z výše uvedeného - porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jejím jménem nebo zaměstnavatelem - fyzickou osobou, vznik škody a příčinná souvislost mezi uvedeným porušením právních povinností a vznikem škody. V řízení o náhradu škody podle ustanovení § 187 odst.2 zák. práce má žalobce (poškozený zaměstnanec) 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.

V posuzovaném případě - jak se podává z obsahu žaloby - žalobce tvrdí, že mu vznikla škoda ve výši pobírané náhrady za ztrátu na výdělků, kterou pozbyl v příčinné souvislosti s ujištěním žalované (resp. zaměstnanců žalované jednajících jejím jménem), že odchodem do mimořádného starobního důchodu o tuto náhradu za ztrátu na výdělků nepřijde.

Nemohou být žádné pochybnosti o tom, že zaměstnanci, kteří jménem zaměstnavatele (§ 9 a 10 zák.

práce) navrhuje jinému zaměstnanci, aby požádal o přiznání starobního důchodu (mimořádného starobního důchodu), a sdělují mu, jaké následky bude mít přiznání starobního důchodu (mimořádného starobního důchodu) na další poskytování náhrady za ztrátu na výdělků podle ustanovení § 195 zák. práce, jsou povinni mu o tom poskytnout pravdivé a úplné údaje, neboť jen takovým postupem mohou řádně splnit své povinnosti zaměstnanců uložené jim ustanovením § 73 odst. 1 písm. c) zák. práce. Jestliže tedy zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele, který v úmyslu, aby jiného zaměstnance přiměl k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, tohoto zaměstnance ujistí, že může bez obav, že přijde o výplatu náhrady za ztrátu na výdělků, požádat o přiznání starobního důchodu (mimořádného starobního důchodu), ačkoliv musel vědět (při vynaložení náležité péče, kterou lze po něm rozumně požadovat, musel zjistit), že přiznáním starobního důchodu nárok na náhradu za ztrátu na výdělků zaniká a že jeho ujištění je nepravdivé, porušil tím svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Vznikne-li pak následkem porušení této právní povinnosti zaměstnanci (který návrh přijme v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé, a který by jinak s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasil) škoda tím, že pozbuje náhradu za ztrátu na výdělků poskytovanou podle ustanovení § 195 zák. práce, která by mu jinak - nebýt porušení této povinnosti - náležela, je zaměstnavatel povinen tuto škodu nahradit.

Odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - se věci z tohoto pohledu nezabýval. Jeho právní posouzení věci je proto neúplné a tedy i nesprávné.

Chybný (neúplný) právní názor pak byl příčinou toho, že žalobci, který netvrdil všechny z hlediska ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce rozhodné skutečnosti o vzniku škody a příčinné souvislosti mezi škodou a porušením právních povinností a neoznačil důkazy, kterými by mohla být jeho tvrzení prokázána, odvolací soud neposkytl při jednání dne 6.12.2002 (kterého se zúčastnil žalobce i jeho zástupce - advokát) ve smyslu ustanovení § 118a odst. 3 o.s.ř. potřebné poučení o jeho povinnosti tvrzení a povinnosti důkazní. Jestliže odvolací soud rozhodl ve věci, aniž by účastníku, jehož tíží břemeno tvrzení nebo důkazní břemeno, poskytl řádné poučení podle ustanovení § 118a odst. 3 o.s.ř. (jak tomu bylo v projednávané věci), zatížil tím řízení vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Dovolací soud k této vadě řízení přihlédl, i když nebyla v dovolání uplatněna (srov. § 242 odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1 část věty za středníkem a § 243b odst.2 věta první o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)

- [Konzumace alkoholu na pracovišti \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)