12. 12. 2012

ID: 87606

Odstupné

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).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 732/2011, ze dne 18.9.2012)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. J. K., zastoupeného JUDr. P.H., advokátem se sídlem v P., proti žalované L.E. a.s. se sídlem v P., zastoupené Mgr. L.H., advokátem se sídlem v P., o 450.000,-Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 8 EC 64/2009, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. listopadu 2010 č.j. 17 Co 225/2010-97 tak, že rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 5 dne 25.8.2009 domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 450.000,- Kč spolu 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 30.3.2006" dnem 1.4.2006 a že žalobce pracoval u žalované jako "ředitel majetkových účastí". 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 vyplatit.

Žalovaná namítala, že v manažerské smlouvě ze dne 28.12.2007 bylo jako "druh práce uvedeno ředitel společnosti L.E. SR a.s." a že je proto tato smlouva "od počátku neplatná", když žalobce měl vykonávat práci nikoliv u žalované, ale v jiné (samostatné) právnické osobě L.E. SK a.s., zřízené podle práva Slovenské republiky. Navíc, žalobce byl v době 19.12.2007 do 12.1.2009 členem představenstva žalované a člen představenstva nemůže být ke společnosti v pracovním poměru a vykonávat práci, jejíž obsah se překrývá s obsahem výkonu funkce člena statutárního orgánu.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 3.2.2010 č.j. 8 EC 64/2009-64 žalované uložil, aby zaplatila žalobci 450.000,- Kč s úrokem z prodlení od 16.4.2009 do zaplacení, a to "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 úroku z prodlení závislá na výši repo sazby stanovené Českou národní bankou a platné pro první den příslušného kalendářního pololetí", a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 66.000,- Kč k rukám advokáta JUDr. P.H. Z výsledků dokazování soud prvního stupně dovodil, 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. I když byl žalobce od 19.12.2007 do 12.1.2009 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 došlo k "souběhu výkonu práce žalobce z manažerské smlouvy s členstvím ve statutárním orgánu žalované".

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 2.11.2010 č.j. 17 Co 225/2010-97 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu o zaplacení 450.000,- Kč s příslušenstvím zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 131.640,- Kč k rukám advokáta Mgr. L.H. 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 tak, jak jej definuje zákoník práce". Protože ustanovení § 67 zákoníku práce nezakládá právo na odstupné v případě skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnancem a protože dohoda "o finančním plnění pro případ skončení pracovního poměru i pro případ, že dojde k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance výpovědí", by byla neplatná, 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 nazvána", 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 navrhla, 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 "pracovní smlouva neumožňuje, aby na jejím základě byla zaměstnancem vykonávána závislá práce pro jinou osobu, než pro zaměstnavatele", a navíc byla uzavřena v době, kdy žalobce byl členem statutárního orgánu žalované, čímž došlo k "zakázanému souběhu funkcí".

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 týchž 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 týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

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 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 odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2 zák. práce.

Podle ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce může k odchylné 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 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, a že nejde o úpravu účastníků pracovněprávních vztahů, o ustanovení, které odkazuje na použití občanského zákoníku, nebo o úpravu náhrady škody, 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 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.

(zdroj: www.nsoud.cz)

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Odpovědnost za vady
- Náhrada nákladů na výživu pozůstalých (jiných) osob
- Mezinárodní příslušnost ve věcech rodičovské zodpovědnosti
- Smlouva o dílo (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitelský úvěr (exkluzivně pro předplatitele)
- Starobní důchod (exkluzivně pro předplatitele)
- Veřejná obchodní společnost (exkluzivně pro předplatitele)
- Vypořádání SJM (exkluzivně pro předplatitele)
- Přiměřené protiplnění
- Předkupní právo
- Ochrana osobnosti