2. 11. 2005

ID: 36811

Poskytnutí odměn

Z hlediska možnosti poskytnutí odměn podle ustanovení § 10 písm. a) nařízení vlády č. 253/1992 Sb. o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí, právní předpis neumožňuje zaměstnavateli přijmout rozhodnutí o poskytnutí odměn na základě vlastní volné úvahy bez vztahu k určité vykonané práci. Teprve v rámci posouzení, zda zaměstnanec úspěšně splnil mimořádný nebo zvlášť významný pracovní úkol, nařízení vlády ponechává zaměstnavateli relativně širokou možnost volného uvážení, neboť nestanoví, z jakých hledisek má zaměstnavatel vycházet.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1059/2003, ze dne 5.2.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Města R., zastoupeného advokátem, proti žalované Mgr. J. K., zastoupené advokátkou, o 388.004,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Rakovníku pod sp. zn. 3 C 579/2001, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 28. ledna 2003 č.j. 23 Co 473/2002-166, tak, že dovolání žalobce proti rozsudku krajského soudu, kterým byl změněn rozsudek okresního soudu tak, že se zamítá žaloba o zaplacení částky 194.341,- Kč s příslušenstvím, se zamítá; ve výroku, kterým byl změněn rozsudek okresního soudu tak, že se zamítá žaloba o zaplacení další částky 146.663,- Kč s příslušenstvím, a ve výroku o nákladech řízení se rozsudek krajského soudu zrušuje a věc se v tomto rozsahu vrací Krajskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 388.004,- Kč s 8% úrokem z částky 107.879,- Kč od 31. 7. 2000 do zaplacení, z částky 41.663,- Kč od 12. 9. 2000 do zaplacení, z částky 86.462,- Kč od 31. 10. 2000 do zaplacení, z částky 22.000,- Kč od 13. 11. 2000 do zaplacení, z částky 85.000,- Kč od 12. 12. 2000 do zaplacení, z částky 10.000,- Kč od 10. 1. 2001 do zaplacení, z částky 15.000,- Kč od 2. 4. 2001 do zaplacení a z částky 20.000,- Kč od 10. 7. 2001 do zaplacení. Žalobu odůvodnil tím, že žalovaná, která u něj pracovala jako tajemník městského úřadu, při výkonu této funkce „rozhodně porušila některé ustanovení zákoníku práce“ a v souvislosti s tím vznikla žalobci škoda. Při skončení pracovního poměru Ing. J. K. byla tomuto zaměstnanci neoprávněně vyplacena mzda za dobu výpovědní lhůty za měsíce květen, červen a červenec roku 2000 a s připočtením sociálního a zdravotního pojištění vznikla škoda ve výši 107.879,- Kč, Ing. I. D. byla neoprávněně vyplacena na odstupném částka 41.663,- Kč, protože její funkce vedoucí finančního odboru nebyla zrušena a její pracovní poměr tedy nebyl rozvázán dohodou v důsledku organizačních změn, Ing. I. Ž. byla při skončení pracovního poměru neoprávněně vyplacena mzda za dobu výpovědní lhůty za měsíce srpen, září a říjen roku 2000 a s připočtením sociálního a zdravotního pojištění vznikla škoda ve výši 86.462,- Kč, při jednání o skončení pracovního poměru s E. M. jí byla neoprávněně vyplacena částka 22.000,- Kč, H. B. byla neoprávněně vyplacena mzda - mimořádná odměna - v měsíci listopadu 2000 ve výši 85.000,- Kč „bez bližšího vysvětlení a zdůvodnění“, a v případě skončení pracovního poměru s Ing. V. M. mu bylo neoprávněně vyplaceno 25.000,- Kč. Za porušení „právních předpisů v oblasti pracovněprávní agendy“ v uvedených případech pak byla žalobci na základě rozhodnutí Úřadu práce v R. ze dne 16. 3. 2001 č.j. 598/T-Lu/2001/4 uložena pokuta ve výši 20.000,- Kč, kterou žalobce uhradil dne 10. 7. 2001. Protože žalovaná požadavek na úhradu škody jako „neakceptovatelný“ odmítla, požadoval po ní náhradu vzniklé škody, neboť byla „ve funkci, z jejíhož titulu byla odpovědná za pracovněprávní oblast žalobce“.

Okresní soud v Rakovníku rozsudkem ze dne 27. 6. 2002 č.j. 3 C 579/2001-130 žalované uložil, aby zaplatila žalobci 341.004,- Kč s 8% úrokem z částky 107.879,- Kč od 31. 7. 2001 do zaplacení, s 8% úrokem z částky 41.663,- Kč od 12. 9. 2000 do zaplacení, s 8% úrokem z částky 86.462,- Kč od 31. 10. 2000 do zaplacení, s 8% úrokem z částky 85.000,- Kč od 12. 12. 2000 do zaplacení a s 8% úrokem z částky 20.000,- Kč od 10. 7. 2001 do zaplacení, žalobu o 47.000,- Kč s příslušenstvím zamítl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech řízení 53.365,- Kč k rukám advokáta. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že „byl prokázán nejen vznik škody, ale nýbrž i skutečnost, že škoda

vznikla jako důsledek zaviněného jednání žalované, a to z nedbalosti, když jako tajemnice městského úřadu porušila pracovněprávní předpisy při ukončování pracovních poměrů zaměstnanců“. V případě skončení pracovního poměru s Ing. K. podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák.práce souhlasila s tím, aby po odvolání z funkce vedoucího živnostenského odboru nedocházel dále do zaměstnání a aby mu po dobu výpovědní lhůty byla vyplácena náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v celkové výši 107.878,- Kč, v případě rozvázání pracovního poměru s Ing. I. D. dohodou bylo na příkaz žalované vyplaceno této zaměstnankyni odstupné ve výši 41.663,- Kč, i když důvodem skončení pracovního poměru nebyl důvod uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák.práce, neboť funkce vedoucího finančního odboru nebyla zrušena, při skončení pracovního poměru s H. B. dala žalovaná příkaz k vyplacení mimořádné odměny ve výši 85.000,- Kč, „aniž by její vyplacení zdůvodnila“, přestože tato zaměstnankyně svou pracovní činnost nezvládala a neuspokojivé pracovní výsledky žalovaná této zaměstnankyni vytýkala a v důsledku toho H. B. ukončila pracovní poměr dohodou podle ustanovení § 43 zák.práce. Pokutu ve výši 20.000,- Kč zaplatil žalobce Finančnímu úřadu v R. za porušení pracovněprávních předpisů zjištěných kontrolou pracovněprávní agendy žalobce, „jejíž vedení bylo v kompetenci žalované, a není pochyb, že jejich porušení žalovaná způsobila“. Protože „výše škody v případě zaměstnanců M. a M. byla určena usneseními městské rady a nikoliv jednání žalované, a protože v jejich případě bylo zastaveno řízení o jejich žalobě na neplatnost výpovědi“, soud považoval žalobu v této části vůči žalované za nedůvodnou.

K odvolání žalované Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 28. 1. 2003 č.j. 23 Co 473/2002-166 rozsudek soudu prvního stupně „v napadeném vyhovujícím výroku“ změnil tak, že žalobu ohledně částky 341.004,- Kč s příslušenstvím zamítl, a rozhodl, že žalované se náhrada nákladů řízení před soudem prvního stupně a řízení odvolacího nepřiznává. Odvolací soud dospěl k závěru, že žalobci „v daných případech vznikla škoda vynaložením částek, které by při volbě jiného postupu řešení pracovněprávních záležitostí vynaložit nemusel“, že „je nepochybné, že k porušení pracovněprávních předpisů v uvedených případech došlo“, a že „lze dozajista shledat i příčinnou souvislost mezi konkrétním jednáním žalované a vznikem škody“. Odvolací soud se však „neztotožnil“ se závěrem soudu prvního stupně o zavinění žalované v souvislosti s ukončováním pracovního poměru Ing. K. a Ing. Ž. Bylo-li žalované vytýkáno, že uvedeným zaměstnancům neměla být po dobu výpovědní doby vyplácena náhrada mzdy, neboť se nejednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 130 zákoníku práce, „je třeba poukázat na to, že ke všem žalované vytýkaným jednáním došlo v roce 2000, tj. před novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., kdy při výkladu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce „ani soudy na tuto problematiku nenazíraly jednotně“. Odvolací soud proto dovodil, že za těchto okolností „nelze žalované vytýkat zavinění spočívající v neznalosti judikatury, která není v právním řádu České republiky pramenem práva, nýbrž slouží zejména ke sjednocování výkladových problémů“. Obdobně je tomu v případě skončení pracovního poměru s Ing. D., který „zajisté nebyl plně v souladu s právními předpisy judikaturou“, avšak za situace, že žalovaná byla přesvědčena o tom, že Ing. D. by měla po odvolání z funkce po dobu výpovědní lhůty nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 zák. práce, bylo podle názoru odvolacího soudu skončení pracovního poměru dohodou s vyplacením odstupného řešením rychlejším a hospodárnějším. Skutečnost, že H. B. byla žalovanou přiznána mimořádná odměna „bez bližšího odůvodnění a vysvětlení“ byla sice podle názoru odvolacího soudu v rozporu s nařízením vlády č. 253/1992 Sb., avšak ani z tohoto předpisu nevyplýval závěr, že by „řádně ‚neodůvodněná‘ odměna byla bez dalšího i ‚nedůvodná‘, tj. vyplacená neprávem“; žalovaná podle zjištění odvolacího soudu v tomto případě nepostupovala svévolně, nýbrž v souladu s pokyny tehdejšího starosty H. Pokud jde o pokutu udělenou Úřadem práce v R. pro porušování pracovněprávních předpisů, lze sice podle názoru odvolacího soudu souhlasit s tím, že žalovaná, která z titulu své funkce vystupovala u žalobce vůči dalším zaměstnancům v postavení zaměstnavatele, odpovídala za dodržování těchto předpisů, avšak „nelze pominout, že takřka ve všech úřadem práce vytýkaných případech postupovala sice v rozporu s pracovněprávními předpisy, avšak v souladu s tehdejšími zájmy žalobce“. K pochybením pak došlo „vesměs vůči zaměstnancům, kteří, až na dva případy, které nejsou předmětem odvolacího řízení postup žalované akceptovali a nijak se proti němu neohradili“.

Žalobce podal proti tomuto rozsudku odvolacího soudu dovolání, ve kterém namítá, že odvolací soud dospěl k nesprávnému právnímu posouzení věci. Je přesvědčen, že u žalované „je dáno nedbalostní zavinění nejméně ve formě nevědomé nedbalosti“, neboť „vzhledem k okolnostem daného případu a k osobním poměrům žalované je nevyhnutelné dospět k závěru, že žalovaná měla a mohla vědět, že svým jednáním způsobí škodu“. Žalovaná byla ve funkci tajemnice, tj. osoby, jež má na starost pracovněprávní agendu, měla ukončené vysokoškolské právnické vzdělání a právnickou praxi, a u takové osoby lze podle názoru dovolatele předpokládat znalost, jak v souladu s platnými právními předpisy ukončit pracovní poměr. Jestliže taková osoba svým jednáním poruší dotčená ustanovení o skončení pracovního poměru, např. nesplněním nabídkové povinnosti, nebo opomenutím odvolání zaměstnance z funkce, je zřejmé, že měla a mohla vědět o tom, že takovým porušením může způsobit škodu. V případě Ing. Ž. a Ing. K., bylo žalované vytýkáno především porušení ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce, zejména že nesplnila nabídkovou povinnost při odvolání a výpovědi jmenovaných zaměstnanců, „neboť práce pro Ing. Ž. a Ing. K. u žalobce byla, žalovaná jim jako tajemnice úřadu tuto práci nenabídla a dopustila se tak porušení § 65 odst. 3 zák. práce“. Žalovaná

„musela vědět o volných pracovních místech u žalobce a nebylo možné uvažovat o tom, že by o nich nevěděla, taková nevědomost by se dala považovat za porušení jejích pracovních povinností“. Bylo povinností žalované nabídnout těmto zaměstnancům vhodnou práci a teprve, jestliže by byla odmítnuta, byl by dán výpovědní důvod pro nadbytečnost. Tato povinnost, kterou žalovaná porušila, „vyplývá přímo z ustanovení zákoníku práce (není proto nutné orientovat se kvůli tomu v judikatuře soudů) a žalobce má za to, že zavinění spočívající v neznalosti, resp. porušení takového ustanovení lze žalované vytýkat“. V případě Ing. D. „sám odvolací soud konstatuje, že s jmenovanou nebyl pracovní poměr skončen plně v souladu s právními předpisy“, neboť funkce zastávaná touto zaměstnankyní nebyla zrušena, zaměstnankyně z této funkce nebyla ani odvolána, a přesto byla vyhotovena dohoda o skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti a jmenované bylo vyplaceno odstupné podle ustanovení § 60a zák.práce. Ze strany žalované tedy došlo k takovým porušením zákoníku práce, u nichž je nevyhnutelné předpokládat, že vzhledem k osobním poměrům a okolnostem případu mohla a měla vědět, že takovým porušením zákona může žalobci způsobit škodu. Ani v případě H. B. nelze akceptovat závěr odvolacího soudu, že postup žalované byl v zájmu zaměstnavatele. Z nařízení vlády č. 253/1992 Sb. je zřejmé, ve kterých případech může zaměstnavatel mimořádnou odměnu vyplatit, a ani jeden z těchto případů nenastal. Uváděl-li odvolací soud, že žalovaná postupovala podle pokynů tehdejšího starosty, podle názoru dovolatele byla jako tajemnice vázána nikoli pokyny starosty, nýbrž zákoníkem práce. Z uvedených případů také vyplývá zavinění žalované u škody vzniklé zaplacením pokuty udělené žalobci Úřadem práce v R. S názorem odvolacího soudu nelze rovněž souhlasit, uvádí-li, že postup žalované sice byl v rozporu s právními předpisy, avšak v souladu se zájmy zaměstnavatele, neboť zájmy zaměstnavatele nelze nadřadit povinnosti dodržovat příslušné právní předpisy. 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 zčásti opodstatněné.

Podle ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel je povinen prokázat zaměstnancovo zavinění s výjimkou případů uvedených v § 176 a 178 (srov. § 172 odst. 3 zák. práce).

Podle ustanovení § 172 odst. 2 zák. práce byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí. Podle ustanovení § 179 odst. 4 zák. práce byla-li škoda způsobena také zaměstnavatelem, je zaměstnanec povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

Předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za škodu podle ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce je porušení pracovních povinností zaměstnancem, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody (tzv. kauzální nexus) a zavinění na straně zaměstnance. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok, a tedy ani povinnost k zaplacení, nevzniká. Z principu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle citovaného ustanovení vyplývá, že zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou zaviněným porušením pracovních povinností skutečně způsobil; neodpovídá tudíž za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele (§ 172 odst. 2 a § 179 odst. 4 zák. práce), případně zaviněním jiného zaměstnance (§ 179 odst. 5 zák. práce), resp. třetích osob vně zaměstnavatele. V řízení o náhradu škody podle ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce má žalobce (poškozený zaměstnavatel) 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.

Škoda ve smyslu ustanovení § 172 a § 179 zák. práce není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen takovou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a která je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodních událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém škodním případě zvlášť (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13.8.2002 sp.zn. 21 Cdo 1111/2001, uveřejněný v časopise Soudní judikatura č. 10, roč. 2002, pod poř. č. 199).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalovaná pracovala u žalovaného od 1.2.2000 do 14.3.2001 v pracovním poměru jako tajemnice Městského úřadu v R.

Městská rada v R. na svém 26. jednání dne 29.3.2000 usnesením č. 132/00 kromě jiného „na návrh tajemnice úřadu

odvolává z funkce vedoucího živnostenského odboru Ing. J. K. s účinností od 1.4.2000“, dále „s účinností od 1.4.2000 ruší živnostenský odbor a zřizuje samostatný odbor s názvem: odbor – obecní živnostenský úřad“, a „ukládá tajemnici úřadu v tomto smyslu provést příslušnou organizační změnu“. Dne 13. 4. 2000 byla jmenovanému doručena výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce z důvodu odvolání z funkce; byl vysloven souhlas s dalším nedocházením na pracoviště a za květen, červen a červenec 2000 byla jmenovanému vyplacena náhrada mzdy ve výši 63.458,- Kč, na sociálním pojištění žalobce zaplatil 16.499,- Kč, na zdravotním pojištění 5.711,- Kč a na „pojištění za zaměstnavatele“ 22.210,- Kč.

- Městská rada v R. na svém 32. jednání dne 19.7.2000 usnesením č. 283/00 kromě jiného „odvolává Ing. I. Ž. s okamžitou účinností z funkce vedoucího odboru životního prostředí“, dne 20. 7. 2000 byla z tohoto důvodu jmenovanému doručena výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce; současně žalovaný sděluje, že jej nemá možnost dále zaměstnávat, že souhlasí „s nedocházením na pracoviště do skončení pracovního poměru“ s tím, že mu bude „v souladu s § 130 odst. 1 ZP poskytovat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku“. Za měsíce srpen, září a říjen 2000 byla jmenovanému zaplacena náhrada mzdy ve výši 50.860,- Kč, dále bylo placeno sociální pojištění 13.224,- Kč, zdravotní pojištění 4.577,- Kč a „pojištění za zaměstnavatele“ 17.801,- Kč.

- Pracovní poměr mezi žalobcem a Ing. I. D., která vykonávala na základě usnesení Městské rady č. 246/95 funkci vedoucí finančního odboru, byl rozvázán „dohodou dle § 43 v návaznosti na § 46 odst. 1 písm. c) ZP“ ke dni 31. 8. 2000. Funkce vedoucího finančního odboru nebyla zrušena, jmenované bylo vyplaceno odstupné 41.663,- Kč..

- Na základě písemného příkazu žalované mzdové účtárně ze dne 13. 11. 2000 byla H. B. (se kterou byl pracovní poměr ukončen dohodou ze dne 13. 11. 2000 ke dni 30. 11. 2000) vyplacena mimořádná odměna 50.000,- Kč „bez bližšího vysvětlení a zdůvodnění“, na sociální pojištění bylo zaplaceno 13.000,- Kč, na zdravotní pojištění 4.500,- Kč, a „pojištění za zaměstnavatele činilo 17.500,- Kč.

- Úřad práce v R. rozhodnutím ze dne 16.3.2001 Č.j. 598/T-Lu/2001/4 uložil žalovanému pokutu 20.000,- Kč za „zjištěná porušení platných ustanovení zákona č. 65/1965 Sb. v platném znění v §§: 7 odst. 2, 8 odst. 2 a 3), 29 odst. 1a), 46 odst. 1c), 48 odst. 1d), 65 odst. 2 a 3), včetně § 10 nařízení vlády č. 253/1992 Sb. v platném znění“. Uložená pokuta byla zaplacena 10.7.2001.

Za tohoto skutkového stavu v posuzovaném případě není pro posouzení věci - a v tom lze dovolateli přisvědčit - podstatné, že postup žalované byl podle názoru odvolacího soudu „v souladu se zájmy zaměstnavatele“. Žalovaná, jako tajemník městského úřadu, plnila kromě jiného funkci statutárního orgánu zaměstnavatele podle zvláštních předpisů [srov. § 59 odst. 3 písm. b) zákona č. 367/1990 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších změn a doplňků] a toto její postavení se nezměnilo ani poté, co od 12. 11. 2000 nabyl účinnosti zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení) [srov. § 110 odst. 4 písm. d) zákona č. 128/2000 Sb.]. Jestliže jako statutární orgán a vedoucí zaměstnanec (§ 9 odst. 1 a 3 zák. práce) kromě jiného zabezpečovala plnění usnesení městského zastupitelstva či městské rady, bylo její povinností stejně jako každého jiného zaměstnance dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané [srov. § 73 odst. 1 písm. c) zák. práce]. Za tohoto stavu bylo pro posouzení věci významné posouzení, zda žalovaná naplnila svým jednáním v každém z uvedených škodních případů skutkovou podstatu ustanovení § 172 zák. práce, zejména, zda jí lze v příčinné souvislosti s vyplacenými částkami v jednotlivých případech vytýkat zaviněné porušení povinností, které jí plynuly z právních předpisů vztahujících se k této její činnosti.

Náhrady škody vzniklé vyplacením náhrady mzdy Ing. K. a Ing. Ž. se žalobce domáhal s tvrzením, že žalovaná těmto zaměstnancům po jejich odvolání z funkce nenabídla jinou vhodnou práci a „naprosto nepochopitelně“ jim umožnila po dobu výpovědní lhůty nedocházet na pracoviště a „pobírat mzdu za práci, která nebyla vykonávána“. Pro závěr, zda žalovaná při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušila zaviněně svoji právní povinnost v příčinné souvislosti se vznikem škody, bylo třeba nejprve posoudit, jaké bylo právní postavení obou zaměstnanců po jejich odvolání z funkce. Uvedené posouzení je třeba provést - vzhledem k tomu, že k jejich odvolání došlo v březnu a v červenci roku 2000 - i v současné době podle zákoníku práce ve znění účinném do 1.1.2001, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Zaměstnanec, který byl do funkce jmenován (zvolen), může být z funkce odvolán nebo se funkce vzdát; odvolání a vzdání se funkce musí být písemné a doručené druhému účastníku, jinak je neplatné (srov. § 65 odst. 2, větu první, druhou a třetí, zák. práce). Funkce zaměstnance zvoleného do funkce zaniká též uplynutím volebního období.

Uplynutím volebního období, odvoláním z funkce nebo vzdáním se funkce pracovní poměr zaměstnance u

zaměstnavatele nekončí (§ 65 odst. 3, věta první, zák. práce). Zákon v ustanovení § 65 odst. 3, větě druhé, zák. práce předpokládá (stanoví jako pravidlo), že zaměstnanec bude nadále u zaměstnavatele konat dohodou účastníků stanovenou jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci; jde tu o takovou práci, kterou je zaměstnanec způsobilý vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, kvalifikaci (nesmí se tedy jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou průpravou) a schopnostem (nesmí se jednat ani o práci, k níž zaměstnanec nemá předpoklady stanovené právními předpisy, nebo u níž nesplňuje požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro její výkon). Pro případ, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo že ji zaměstnanec odmítne (k dohodě o jeho dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele z těchto důvodů nedojde), zákon stanoví (srov. § 65 odst. 3, větu třetí, zák. práce), že "je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce". Zákon tu vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (jak to jinak ustanovení § 46 odst. 1 písm. c/ zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje).

Po odvolání zaměstnance z funkce, do níž byl jmenován nebo zvolen (po jeho vzdání se funkce či po uplynutí volebního období), může být - jak uvedeno již výše - další pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele určeno jen dohodou účastníků. I když dohoda o dalším pracovním zařazení může být uzavřena z iniciativy zaměstnance, z ustanovení § 65 odst. 3, věty druhé a třetí, zák. práce vyplývá, že zaměstnavatel má právní povinnost, aby jinou práci zaměstnanci nabídl (samozřejmě za předpokladu, že pro zaměstnance takovou práci má) a aby nabídku učinil ihned, jakmile je to možné (tak, aby zaměstnanec, přistoupí-li na tuto nabídku, mohl - pokud je to možné - začít vykonávat tuto jinou práci vzápětí po zániku funkce); zaměstnavatel pak může rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí jedině tehdy, jestliže pro něj nemá jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, nebo jestliže zaměstnanec takovou práci odmítne. Splnění této povinnosti patří k úkolům těch, kteří podle ustanovení § 9 a § 10 zák. práce činí za zaměstnavatele právní úkony.

Za uvedeného právního stavu je tedy namístě závěr, že má-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, avšak tuto práci mu nenabídne, jde o porušení právní povinnosti způsobené v rámci plnění úkolů zaměstnavatele těmi, kdo jednají jeho jménem. (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 1998 sp. zn. 2 Cdon 662/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1999, pod č. 14). S dovolatelem však přesto nelze souhlasit, jestliže pro naplnění odpovědnosti žalované z hlediska příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením povinnosti a vzniklou škodou považuje za postačující samotné „porušení ustanovení zákoníku práce", k němuž „došlo již tím, že žalovaná nenabídla jmenovaným zaměstnancům práci, která u žalobce k dispozici byla". Uvedený názor totiž nepřihlíží náležitě k tomu, že samotná nabídka (oferta) jiné vhodné práce ještě nemá za následek, že vznik škody spatřovaný ve vyplácené náhradě mzdy je vyloučen; žalobce totiž s ohledem na zastávaný názor netvrdí a z obsahu spisu ani nevyplývá, že by Ing. K. a Ing. Ž. bývali případnou nabídku přijali a byli tak ochotni uzavřít dohodu o druhu práce, kterou nadále budou u žalobce vykonávat, a v důsledku toho teprve odpadla potřeba úvah o poskytování náhrady mzdy.

Dovolatel, který považuje za určující, že „práce pro Ing. K. a Ing. Ž. byla a žalovaná jim ... tuto nenabídla", totiž opomíjí, že - jestliže byl zaměstnanec z funkce odvolán - do doby, než se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na dalším pracovním zařazení, popřípadě do doby skončení pracovního poměru (např. na základě výpovědi dané zaměstnanci pro „fikci nadbytečnosti" nebo dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené z tohoto důvodu), se vztahy mezi účastníky vyznačují tím, že zaměstnanec nekoná pro zaměstnavatele práci, neboť dosud zastávanou funkci již není oprávněn (povinen) vykonávat a jeho nové pracovní zařazení u zaměstnavatele není (zatím) určeno. I když odvoláním z funkce, vzdáním se funkce nebo uplynutím volebního období pracovní poměr nekončí, nastal takový stav, že tu chybí jeden z jeho základních prvků - druh práce. Jedním z následků odvolání zaměstnance z funkce (vzdání se funkce, uplynutí volebního období) tedy je, že zaměstnavatel nemá povinnost přidělovat zaměstnanci práci a že zaměstnanec není povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci, a to až do té doby, než se dohodnou na dalším pracovním zařazení zaměstnance, popřípadě až do skončení pracovního poměru.

Vycházeje z uvedeného, dovolací soud již v minulosti zaujal názor, že byl-li zaměstnanec z funkce, která se obsazuje jmenováním (§ 27 odst. 4 zák. práce), odvolán nebo se této funkce vzdal, nejde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, nekoná-li dále pro zaměstnavatele práci proto, že se s ním zaměstnavatel nedohodl na jeho dalším pracovním zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci, nebo proto, že zaměstnavatel pro něj takovou práci nemá. Náhrada mzdy ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce mu proto nenáleží (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 1998 sp. zn. 2 Cdon 662/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1999, pod č. 14).

Závěry odvolacího soudu vycházející z uvedeného názoru proto nelze považovat za „nadbytečné a v daných případech irelevantní“, neboť postup žalobkyně, která naopak rozhodla o tom, že oběma zaměstnancům náhrada mzdy podle ustanovení § 130 odst.1 zák. práce náleží, nebyl správný. Za tohoto stavu lze odvolacímu soudu přisvědčit, že pro posouzení věci byl významný závěr, zda jednání žalované, jímž - objektivně vzato - došlo k porušení povinnosti zaměstnanců dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané [§ 73 odst. 1 písm. d) zák. práce], bylo jednáním zaviněným.

Zavinění lze charakterizovat jako psychický vztah jednajícího ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání. Zavinění ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednající věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti (nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže jednající nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

S názorem dovolatele, že „vzhledem k okolnostem daného případu a k osobním poměrům žalované je nevyhnutelné dospět k závěru, že žalovaná měla a mohla vědět, že svým jednáním způsobí škodu“, dovolací soud nesouhlasí.

Novelou provedenou s účinností od 29.5.1992 zákonem č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, došlo kromě jiného k nové úpravě postavení zaměstnanců odvolaných z funkce (srov. čl. I. bod 8. zákona). Na rozdíl od dosavadního stavu, kdy zaměstnavatel byl oprávněn svým jednostranným opatřením zařadit odvolaného vedoucího zaměstnance na odpovídající práci, i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil, nová právní úprava umožňovala zařadit odvolaného zaměstnance na jinou pro něho vhodnou práci jen po dohodě s ním. O tom, jak dále postupovat v případě, jestliže nedojde k dohodě o dalším pracovním zařazení, však zákoník práce výslovné ustanovení neobsahoval. Právní praxe vcelku jednotně mínila, že po odvolání zaměstnance nastává stav, kdy zde není určen druh práce, který by mu zaměstnavatel mohl přidělovat, byly však vyslovovány rozdílné názory na to, jaké důsledky lze z uvedeného stavu vyvozovat. Na jedné straně byl prosazován názor, že v uváděném případě „je dán postup podle ustanovení § 130 zákoníku a zaměstnanci přísluší až do skončení pracovního poměru náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku“ (srov. Bognárová, V., Pracovní poměr založený jmenováním, Právo a zaměstnání, 1996, č. 9, str.10) a tento názor zastávaly i některé soudy nižších stupňů (srov. Bognárová, V., Nad jedním rozhodnutím, Právo a zaměstnání, 1997, č. 10, str. 12). Opačný názor byl oproti tomu vysloven v již uváděném rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 1998 sp. zn. 2 Cdon 662/97, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1999, pod č. 14, který byl sdílen i částí dobové literatury [srov. Kalenská, M., Nad jedním rozhodnutím (k jedné otázce náhrady mzdy při odvolání z funkce), Bulletin advokacie, 1999, č. 4, str. 38]. O tom, že existující právní stav byl i poté vnímán jako závažný problém odůvodňující legislativní změnu, svědčí i důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, jenž byl posléze přijat pod č. 155/2000 Sb., v níž se kromě jiného uvádí: „Dosavadní právní úprava nestanoví jednoznačně mzdové nároky zaměstnance v případě jeho odvolání z funkce nebo vzdání se funkce, kdy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou, pro něho vhodnou práci, nebo tuto práci sice má, ale zaměstnanec ji odmítne a do skončení pracovního poměru nepracuje. Vzhledem k značným problémům v praxi, se navrhuje, aby zákon stanovil, že v tomto případě jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Důvod překážky v práci na straně zaměstnavatele lze v tomto případě spatřovat v tom, že zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci, se kterou zaměstnanec souhlasil před jmenováním nebo před zvolením do funkce“ (srov. Parlament České republiky, sněmovní tisk – návrh zákona č. 484/0).

O typově odlišnou situaci se však jednalo v případě odstupného vyplaceného Ing. I. D. Je mimo pochybnost, že zákaz skončení pracovního poměru v ochranné době podle ustanovení § 48 odst. 1 zák. práce se týká pouze výpovědi; nelze tedy ochranu zaměstnance vztáhnout na jiné způsoby skončení pracovního poměru a žalované nelze v souvislosti s uzavřením dohody o skončení pracovního poměru s Ing. D. důvodně vytýkat zaviněné porušení tohoto ustanovení. Vlastním důvodem vyplacení odstupného této zaměstnankyni ve výši dvojnásobku průměrného výdělku byla okolnost, že s ní byl pracovní poměr rozvázán „dohodou dle § 43 v návaznosti na § 46 odst. 1 písm. c) ZP“ ke dni 31. 8. 2000, i když funkce vedoucího finančního odboru, kterou zastávala, nebyla zrušena. Protože však hmotné zabezpečení poskytované zaměstnancům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny (srov. čl. I. bod č. 59 zákona č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce), a uvedená výslovná právní úprava, která od doby, kdy vstoupila dne 1.2.1992 v účinnost, nečinila v právní praxi (na rozdíl od obou výše uvedených případů) žádné výkladové obtíže, je zřejmé, že žalovaná - oproti oběma případům uvedeným výše - z hlediska svého subjektivního vztahu k nedodržení závazného pravidla kogentně stanoveného ustanovením § 65 odst. 3, části třetí věty za

středníkem, zák. práce měla a mohla vědět vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům, že svým jednáním může způsobit škodu.

Požadavku na náhradu škody vzniklé vyplacením mimořádné odměny zaměstnankyni H. B. odvolací soud nevyhověl s odůvodněním, že „žalovaná v tomto případě nepostupovala svévolně, nýbrž v souladu s pokyny tehdejšího starosty žalobce“. S názorem, že uvedená skutečnost může mít v tomto případě význam z hlediska „absence zavinění“, dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustanovení § 13 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (ve znění pozdějších změn a doplňků), za splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů, za jiné mimořádné pracovní zásluhy, za poskytnutí osobní pomoci v mimořádných případech, při významných pracovních a životních výročích za dlouhodobě dosahované kvalitní výsledky práce a za službu v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech a službách ve služebním poměru lze zaměstnanci poskytnout odměnu za podmínek stanovených prováděcím předpisem vydaným podle § 23.

Podle ustanovení § 10 nařízení vlády č. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí (ve znění účinném do 1.1.2001, tj.předtím, než nabylo účinnosti nařízení vlády č. 454/2000 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí, ve znění pozdějších předpisů), zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu

a) za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu,

b) k ocenění jeho pracovních zásluh při dovršení padesáti let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod,

c) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život.

Z uvedeného vyplývá, že z hlediska možnosti poskytnutí odměn podle ustanovení § 10 písm. a) nařízení vlády č. 253/1992 Sb. právní předpis neumožňuje zaměstnavateli přijmout rozhodnutí o poskytnutí odměn na základě vlastní volné úvahy bez vztahu k určité vykonané práci (srov. § 3 odst. 1 zákona č. 143/1992 Sb.); tuto možnost připouští, pouze splní-li zaměstnanec úspěšně uložený úkol, a to za předpokladu, jde-li o úkol, který se kvalitativně vymyká z mezí plnění běžných pracovních úkolů. Teprve pro posouzení, zda zaměstnanec úspěšně splnil mimořádný nebo zvlášť významný pracovní úkol, nařízení vlády ponechává zaměstnavateli relativně širokou možnost volného uvážení, neboť nestanoví, z jakých hledisek má zaměstnavatel vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech totiž nejsou pojmy „mimořádný úkol“ a „zvlášť významný úkol“ definovány, přičemž na jejich vymezení - na rozdíl od „úspěšného splnění“ méně mimořádných a méně závažných úkolů - závisí možnost a rozsah poskytnutí odměny. Vymezení hypotézy právní normy z tohoto hlediska tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze zaměstnavatele. Zákon zde ponechává zaměstnavateli širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o poskytnutí odměn umožňovalo kupř. ocenění práce zaměstnance s přihlédnutím k významu (obtížnosti) uloženého úkolu, stimulaci výkonu dalších zaměstnanců, apod.

V posuzovaném případě však bylo z hlediska skutkového stavu zjištěno, že žalovaná, která - jak již bylo výše uvedeno - jako tajemník městského úřadu plnila kromě jiného funkci statutárního orgánu zaměstnavatele v pracovních věcech, rozhodla o vyplacení odměny zaměstnankyni, která svou pracovní činnost nezvládala a jíž sama vytýkala neuspokojivé pracovní výsledky. Okolnosti, z nichž odvolací soud při hodnocení „absence zavinění“ vycházel (že žalovaná nepostupovala svévolně, nýbrž v souladu s pokyny tehdejšího starosty a že smírné řešení dohodou o skončení pracovního poměru „výměnou“ za přiznání mimořádné odměny bylo pro žalobce výhodnější), neměly z hlediska vlastního zavinění žalobkyně, tj. její vědomosti o protiprávnosti přijatého řešení a jeho důsledcích, žádný význam. Pohnutka jejího jednání, která mohla být založena na vztahu odpovědnosti tajemníka městského úřadu za plnění úkolů městského úřadu v samostatné působnosti i přenesené působnosti starostovi (srov. § 10 odst. 2 zákona č. 128/2000 Sb.), mohla být pouze podkladem pro úvahu o možnosti poměrného omezení její odpovědnosti ve smyslu ustanovení § 172 odst. 2 zák. práce.

K obdobnému závěru nutno dospět v případě škody vzniklé žalobci zaplacením pokuty uložené úřadem práce, neboť z hlediska existence zavinění (jeho „absence“ - jak uvádí odvolací soud), jako jednoho z předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce, je bez významu zjištění, že žalovaná sice „takřka ve všech úřadem práce vytýkaných případech“ jednala protiprávně, „avšak v souladu s tehdejšími zájmy žalobce“

(odvolací soud s ohledem na zaujatý názor proto neuvádí, ve kterých úřadem práce vytýkaných případech tedy považoval postup žalované za protiprávní a jaké závěry činí z hlediska poměrného omezení její odpovědnosti).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný, jen pokud jím bylo rozhodnuto o požadavcích na náhradu škody vzniklé zaplacením náhrady mzdy a souvisejících plnění Ing. K. a Ing. Ž. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen v této části některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst. 3 o.s.ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. v odpovídajícím rozsahu zamítl. Protože však v další části rozsudek odvolacího soudu není správný, neboť spočívá na nesprávném právním posouzení věci, Nejvyšší soud České republiky jej podle ustanovení § 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil Krajskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243 odst. 3 věta první o.s.ř.).

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

Další články:

- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)
- Plat
- Služební poměr
- Zásada rovného zacházení