22. 2. 2021

ID: 112596

Pracovněprávní vztahy

Ustanovení § 19 odst. 3 zák. práce, které stanoví, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám, je třeba analogicky aplikovat též na zdánlivá (nicotná) pracovněprávní jednání. Uvedenou zásadu však nelze vykládat tak, že zaměstnanec může z neplatného nebo zdánlivého právního jednání požadovat plnění (které mu dosud nebylo poskytnuto), i když jeho neplatnost (zdánlivost) nezpůsobil výlučně sám.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 4451/2018-225 ze dne 29.10.2020)

Nejvyšší soud rozhodl v právní věci žalobce M. K., narozeného dne XY, bytem XY, zastoupeného Mgr. M.V., advokátem se sídlem v P., proti žalované I. s. se sídlem XY, IČO XY, o 480 761 Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 10 C 95/2016, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 27. března 2018 č. j. 30 Co 35/2018-178, tak, že rozsudek městského soudu (s výjimkou části, ve které byl potvrzen rozsudek obvodního soudu ve výroku, jímž byla žalované uložena povinnost zaplatit žalobci 447 761 Kč s úrokem z prodlení od 1. 9. 2016 do zaplacení ve výši 8,05 % ročně) a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 11. října 2017 č. j. 10 C 95/2016-104 (s výjimkou výroku, jímž byla žalované uložena povinnost zaplatit žalobci 447 761 Kč s úrokem z prodlení od 1. 9. 2016 do zaplacení ve výši 8,05 % ročně) se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 4 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 4 dne 3. 10. 2016 domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 447 761 Kč s 8,05 % úrokem z prodlení od 1. 9. 2016 do zaplacení a 33 000 Kč s 8,05 % úrokem z prodlení od 4. 10. 2016 do zaplacení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 23. 2. 2016 uzavřeným mezi žalobcem jako zaměstnancem a žalovanou jako zaměstnavatelem se žalovaná zavázala vyplatit žalobci jednorázovou odměnu za dlouhodobou práci ve výši 600 000 Kč superhrubé mzdy, tj. 447 761 Kč hrubého, v případě, že pracovní poměr žalobce platně skončí výpovědí ze strany žalobce, a to do tří měsíců od skončení pracovního poměru. Současně byla mezi stranami sjednána smluvní pokuta ve výši 1 000 Kč za každý den prodlení žalované s úhradou předmětné částky. Pracovní poměr žalobce u žalované skončil na základě výpovědi žalobce ze dne 29. 2. 2016 po uplynutí tříměsíční výpovědní doby ke dni 31. 5. 2016. Částka smluvená stranami dodatkem k pracovní smlouvě byla splatná do 31. 8. 2016. Žalovaná však žalobci dosud nic nezaplatila.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 11. 10. 2017 č. j. 10 C 95/2016-104 rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci 447 761 Kč s úrokem z prodlení od 1. 9. 2016 do zaplacení ve výši 8,05 % ročně, žalobu v části, kterou se žalobce domáhal zaplacení 33 000 Kč s úrokem z prodlení od 4. 10. 2016 do zaplacení ve výši 8,05 % ročně, zamítl a žalované uložil povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 118 977 Kč k rukám advokátka Mgr. M.V. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 3. 2009 „na pozici obchodní ředitel“, že v dodatku k pracovní smlouvě ze dne 23. 2. 2016 se žalovaná zavázala „vyplatit žalobci jednorázové peněžité plnění ve výši 600 000 Kč superhrubé mzdy jako výraz ohodnocení kvality zaměstnancem dlouhodobě odváděné práce pro zaměstnavatele, mj. v případě, že pracovní poměr platně skončí výpovědí ze strany žalobce, se splatností 3 měsíců po skončení

pracovního poměru“, že „současně byla sjednána smluvní pokuta ve výši 1 000 Kč za každý den prodlení pro případ prodlení žalované s úhradou předmětné částky“, a že „žalobce dal výpověď z pracovního poměru dne 29. 2. 2016“ a před podáním žaloby vyzval žalovanou k zaplacení dlužné částky. Důvodnou neshledal námitku žalované, že jednala v omylu, pokud „se domnívala, že žalobce měl zájem u žalované nadále pracovat“, a dovodil, že „nešlo o omyl, ale o motiv či vnitřní pohnutku žalované, která se domnívala, že žalobce namotivuje sepsáním dodatku k další spolupráci“. Tato vnitřní pohnutka „však nebyla v právním jednání zahrnuta, ač tomu nic nebránilo“, a nemá proto právní význam. Žalobce ukončením pracovního poměru výpovědí několik dní po podpisu dohody nejednal v rozporu s dobrými mravy, „jen realizoval své právo a jeho postup byl dodatkem předvídán“. Soud se neztotožnil s argumentací žalované, že pohledávka žalobce částečně zanikla započtením pohledávky žalované za manželkou žalobce, M. K., neboť nebyla naplněna základní podmínka započtení, kterou je „totožnost subjektů“. Žaloba na zaplacení smluvní pokuty ve výši 33 000 Kč s příslušenstvím nebyla shledána důvodnou, neboť ujednání o smluvní pokutě je v rozporu s ustanovením § 346d odst. 7 zákoníku práce, a tedy nicotné.

K odvolání obou účastníků Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 27. 3. 2018 č. j. 30 Co 35/2018-178 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 35 710 Kč k rukám advokáta Mgr. M.V. Odvolací soud souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 23. 2. 2016 bylo založeno právo žalobce na jednorázovou odměnu za vykonanou práci ve výši 600 000 Kč superhrubé mzdy. Stranám nic nebrání v rámci své smluvní svobody uzavřít takovýto dodatek za účelem ohodnocení kvality práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonal. Vůle ohodnotit jednorázovou odměnou práci žalobce je v dodatku výslovně vyjádřena a odvolací soud má za to, že jí odpovídají i další ujednání dodatku. Pohnutku, s jakou žalovaná dodatek s žalobcem uzavírala, nelze pak považovat při hodnocení platnosti dodatku za relevantní. Odvolací soud shodně se soudem prvního stupně uzavřel, že v případě žalované, která chtěla dodatkem motivovat žalobce k dalšímu setrvání ve společnosti, nemohlo jít o omyl o rozhodující okolnosti, který jediný způsobuje podle ustanovení § 583 občanského zákoníku neplatnost právního jednání, ale o omyl v pohnutce. Dodatek není neplatný pro rozpor s dobrými mravy ve smyslu § 580 občanského zákoníku, neboť „samotný závazek vyplatit zaměstnanci při skončení pracovního poměru odměnu se dobrým mravům žádným způsobem nepříčí“. V rozporu s dobrými mravy není ani výkon práva žalobce „spočívající v podání výpovědi z pracovního poměru bezprostředně po uzavření dodatku“; o zneužití práva ve smyslu § 8 občanského zákoníku by se jednalo jen tehdy, pokud by výpověď z pracovního poměru žalobce učinil „překvapivě“, o takovou situaci se však nejednalo, jestliže z e-mailové korespondence vyplynulo, že „žalobce již v minulosti uvažoval o skončení pracovního poměru u žalované“. Odvolací soud se ztotožnil se soudem prvního stupně i v otázce nicotnosti ujednání o smluvní pokutě s ohledem na ustanovení § 346d odst. 7 zákoníku práce, podle něhož „smí být smluvní pokuta ujednána, jen stanoví-li to tento zákon“, tj. ustanovení § 310 odst. 3 zákoníku práce. Zákoník práce (jeho „jednoznačně formulované ustanovení § 346d odst. 7“) neumožňuje jiný výklad, než že jím je v jiných než zákonem stanovených případech zapovězeno sjednání smluvní pokuty jak ve prospěch zaměstnavatele, tak ve prospěch zaměstnance. V jiných případech se sjednání smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích neumožňuje, byť by se jednalo o ustanovení uzavřené ve prospěch zaměstnance, jako je tomu v projednávané věci. Soud má shodně s judikaturou Nejvyššího soudu za to, že zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele. Odmítl i názor žalobce o ústavní nekonformnosti zvoleného výkladu ustanovení § 347d odst. 7 zákoníku práce (pro rozpor s článkem 11 Listiny základních práv a svobod –„právo sjednat si smluvní pokutu netvoří součást práva vlastnit majetek ve smyslu čl. 11 Listiny“), jakož i jeho názor, že „je na případy nicotnosti ujednání podle § 346e zákoníku práce (…) na místě analogicky aplikovat ustanovení § 19 odst. 3 zákoníku práce“, podle něhož „neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám“. Odvolací soud proto uzavřel, že žalobce se v posuzované věci nemůže domáhat

zaplacení sjednané smluvní pokuty, neboť se jedná o nicotný „právní úkon“, který „jako kdyby nikdy nebyl“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání směřující proti části potvrzujícího výroku, kterou bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně ve výroku o zamítnutí žaloby na zaplacení částky 33 000 Kč s příslušenstvím. Podle dovolatele v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyly vyřešeny otázky, zda lze v pracovněprávních vztazích k zajištění závazku zaměstnavatele vůči zaměstnanci sjednat ve prospěch zaměstnance smluvní pokutu, a to zejména s ohledem na základní zásady pracovněprávních vztahů vyjádřené v ustanovení § 1a zákoníku práce, a zda v případech nicotnosti právního jednání podle § 346e zákoníku práce lze analogicky aplikovat § 19 odst. 3 zákoníku práce, tedy zda ani nicotnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám. Soudy pochybily, pokud k aplikaci ustanovení § 346d odst. 7 zákoníku práce přistoupily pouze z hlediska jeho jazykového výkladu a nezohlednily přitom základní zásady pracovněprávních vztahů vyjádřené v ustanovení § 1a zákoníku práce, ani pravidla odchylné úpravy práv a povinností zaměstnanců vyplývající z ustanovení § 4a zákoníku práce, z nichž lze dovodit, že ve prospěch zaměstnance se od ustanovení zákoníku práce lze vždy odchýlit. Ustanovení 346d odst. 7 zákoníku práce směřuje pouze proti smluvní pokutě sjednané k zajištění smluvních povinností zaměstnanců vůči zaměstnavatelům. Při posuzování uvedené právní otázky je třeba zohlednit, že zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnavatele, nemá jiné možnosti, jak své pohledávky vůči zaměstnavateli „zajistit a ochránit“, naproti tomu zaměstnavatel má právo provádět srážky ze mzdy zaměstnance. Výkladem přijatým odvolacím soudem by proto byla založena nerovnost mezi právy zaměstnance a zaměstnavatele. Nelze souhlasit ani s právním názorem odvolacího soudu, podle kterého právo sjednat smluvní pokutu netvoří součást práva vlastnit majetek ve smyslu čl. 11 Listiny, neboť součástí tohoto práva „je i právo na ochranu majetku, a to i ve formě zajišťovacích institutů“. Dovolatel v této souvislosti odkazuje na nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06, který připouští využití smluvní pokuty k zajištění pohledávek zaměstnance. Základní zásady pracovněprávních vztahů a zvláštní ochrana postavení zaměstnance vyplývající z ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce byly odvolacím soudem opomenuty i v otázce možnosti analogického uplatnění ustanovení § 19 odst. 3 zákoníku práce na případy nicotnosti právních jednání, což připouští i odborná komentářová literatura. Je-li ujednání o smluvní pokutě sjednané v dodatku k pracovní smlouvě nicotné, nemůže být nicotnost tohoto ujednání žalobci na újmu, neboť ji nezpůsobil výlučně sám, ale jedná se o výsledek jednání se žalovanou, která s ujednáním smluvní pokuty souhlasila a proti platnosti tohoto ujednání nevznesla žádnou námitku. Žalobce tedy má nárok na uhrazení částky 33 000 Kč i v případě nicotnosti ujednání o smluvní pokutě. Vzhledem k uvedenému dovolatel navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu ve výroku o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně ve výroku, jímž bylo rozhodnuto o zamítnutí žaloby na zaplacení 33 000 Kč s příslušenstvím, změnil, popř. v tomto rozsahu zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, neboť rozhodnutí odvolacího soudu je správné. Uvedla, že ustanovení § 346d odst. 7 zákoníku práce je kogentním ustanovením a není tedy možné se od něj odchýlit, ať ve prospěch zaměstnance či zaměstnavatele. Toto ustanovení není ani ve výčtu ustanovení v § 363 zákoníku práce, od kterých se lze odchýlit ve prospěch zaměstnance. Nesouhlasí ani s analogickým použitím ustanovení § 19 odst. 3 zákoníku práce na případy odchýlení od úpravy uvedené v ustanovení § 346d odst. 7 zákoníku práce; zákonodárce – pokud by „toto zamýšlel“ – by potom jistě „jako sankci“ za odchýlení od úpravy ustanovení § 346d odst. 7 zákoníku práce nestanovil nicotnost, ale „rovnou neplatnost“. Výklad ustanovení § 346d odst. 7 ve spojení s § 346e zákoníku práce je „zcela jednoznačný“ a tvrzený rozpor se základními zásadami pracovněprávních vztahů a s ústavním právem vlastnit majetek „není otázkou výkladu těchto norem“.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobce podle

zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 30. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán po 29. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 3. 2009 od stejného dne u žalované pracoval jako obchodní ředitel. Dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 23. 2. 2016 se žalovaná zavázala ve stanovených případech rozvázání pracovního poměru (mimo jiné též v případě, skončí-li pracovní poměr výpovědí ze strany žalobce) vyplatit žalobci „jednorázové peněžité plnění ve výši 600 000 Kč superhrubé mzdy jako výraz ohodnocení kvality zaměstnancem dlouhodobě odváděné práce pro zaměstnavatele“, a to „nejpozději do 3 (tří) měsíců po skončení pracovního poměru“. K utvrzení smluvené povinnosti žalované zaplatit žalobci částku 600 000 Kč účastníci v dohodě sjednali smluvní pokutu ve výši 1 000 Kč za každý započatý den prodlení. Dne 29. 2. 2016 žalobce doručil žalované výpověď z pracovního poměru, na základě které pracovní poměr účastníků skončil uplynutím tříměsíční výpovědní doby dne 31. 5. 2016.

Za tohoto skutkového stavu věci napadený rozsudek odvolacího soudu závisí (mimo jiné) na vyřešení otázek hmotného práva, zda lze v pracovněprávních vztazích k utvrzení smluvené povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci sjednat smluvní pokutu a zda úpravu zákoníku práce, podle které „neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám“, lze analogicky aplikovat i na zdánlivá (nicotná) pracovněprávní jednání. Vzhledem k tomu, že uvedené právní otázky dosud nebyly v rozhodovací činnosti dovolacího soudu řešeny, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je i v současné době třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že předmětem posouzení je ujednání o smluvní pokutě obsažené v dodatku k pracovní smlouvě uzavřeném dne 23. 2. 2016 a zaplacení smluvní pokuty za období od 1. 9. 2016 do 3. 10. 2016 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném v době od 25. 11. 2015, tedy ode dne, kdy nabyl účinnosti zákon č. 298/2015 Sb., do 31. 12. 2016, tedy do dne předcházejícího dni, kdy nabyly účinnosti zákony č. 377/2015 Sb. (část) a č. 264/2016 Sb. (dále jen „zák. práce“ nebo „zákoník práce“), a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 29. 12. 2016, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti (jeho část) zákon č. 460/2016 Sb. (dále též „o. z.“).

Podle ustanovení § 346d odst. 7 zák. práce smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon.

Podle ustanovení § 346e zák. práce odchýlí-li se smluvní strany od úpravy uvedené v § 346b až 346d, nepřihlíží se k tomu.

Smluvní pokuta (§ 2048 až § 2052 o. z.) může být stranami sjednána za účelem utvrzení smluvené povinnosti (srov. § 2010 odst. 1 větu druhou o. z.). Podstata utvrzení dluhu (ve smyslu posílení postavení věřitele) spočívá v tom, že osoba, která porušila smluvenou povinnost (peněžité nebo nepeněžité povahy), je povinna zaplatit věřiteli smluvní pokutu, i když věřiteli nesplněním povinnosti nevznikla žádná škoda. Smluvní pokutu strany mohou sjednat v určité výši nebo se mohou dohodnout na způsobu, jak bude smluvní pokuta stanovena.

V pracovněprávních vztazích je použití institutu smluvní pokuty omezeno. Smluvní pokuta smí utvrdit dluh – jak vyplývá z citovaného ustanovení § 346d odst. 7 zák. práce – jen tehdy, stanoví-li to zákoník práce; tam, kde to zákoník práce neumožňuje, je v pracovněprávních vztazích sjednání smluvní pokuty zakázáno. Zákoník práce připouští sjednání smluvní pokuty pouze k utvrzení závazku zaměstnance z konkurenční doložky sjednané ve smyslu ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce o tom, že se zaměstnanec po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu (srov. § 310 odst. 3 zák. práce).

Při výkladu ustanovení § 346d odst. 7 zák. práce dovolací soud v souladu s judikaturou Ústavního soudu (srov. stanovisko pléna Ústavního soudu ze dne 21. 5. 1996 sp. zn. Pl. ÚS-st. 1/96) prvotně vycházel z jeho doslovného znění. K dalším výkladovým metodám potom nebylo nutné přikročit, neboť ustanovení není nejasné nebo nesrozumitelné (v tom smyslu, že by umožňovalo více výkladů) a jeho doslovné znění není ani v rozporu s jeho smyslem a účelem, a to ani při zohlednění dovolatelem akcentovaných základních zásad pracovněprávních vztahů vyjádřených v ustanovení § 1a odst. 1 zák. práce, zejména základní zásady spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [§ 1a odst. 1 písm. a) zák. práce].

Doslovné znění ustanovení § 346d odst. 7 zák. práce neumožňuje jiný výklad, než že se v něm obsažené omezení týká celého institutu smluvní pokuty, nikoliv – jak nesprávně argumentuje dovolatel – jen smluvní pokuty sjednané k „zajištění“ (správně utvrzení) „smluvních povinností zaměstnanců vůči zaměstnavatelům“ (nebo, že – jak jinými slovy uvedl odvolací soud – „jím je v jiných než zákonem stanovených případech zapovězeno sjednání smluvní pokuty jak ve prospěch zaměstnavatele, tak ve prospěch zaměstnance“). Odvolací soud přiléhavě odkázal na závěry rozhodovací praxe dovolacího soudu, podle kterých: „Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, jako jedna ze základních zásad pracovního práva [srov. § 1a písm. a) zák. práce], je sice vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, nelze ji však chápat odtrženě od jiných základních právních principů a ani ji absolutizovat. Vyjadřuje vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele“ (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2017 sp. zn. 21 Cdo 1619/2017). Žádná ze zásad, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, tedy neopodstatňuje, aby při výkladu ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů byl automaticky přijímán výklad příznivější pro zaměstnance jen proto, že se jedná o slabší stranu pracovněprávního vztahu, aniž by to současně odůvodňoval smysl a účel posuzovaného ustanovení. Ustanovení § 346b až § 346e zák. práce jako zvláštní ustanovení o závazcích v pracovněprávních vztazích navíc na úpravu základních zásad pracovněprávních vztahů v ustanovení § 1a zák. práce navazují a tyto zásady se v nich promítají, jejich smyslem a účelem tak nepochybně je zajištění nezbytné rovnováhy v postavení zaměstnance a zaměstnavatele a stability pracovněprávního vztahu, bez nichž pracovněprávní vztah nemůže dosáhnout svého naplnění. Vyplývá to ostatně i z důvodové zprávy „k bodu 40 (nové § 346d a

346e)“ zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, podle které se navrhuje „v návaznosti na výše uvedený specifický charakter základního pracovněprávního vztahu, snížení míry ochrany zaměstnance, rozpor s obsahem a účelem základního pracovněprávního vztahu a přístup třetích osob do základního pracovněprávního vztahu výslovnou právní úpravou v zákoníku práce použití některých právních jednání podle NOZ pro pracovněprávní vztahy v novém § 346d zákoníku práce vyloučit“, a proto (mimo jiné) „se v odstavci 7 navrhuje stanovit, že smluvní pokuta k utvrzení dluhu smí být ujednána jen tehdy, stanoví-li to zákoník práce (srov. § 310 odst. 3 zákoníku práce)“. Odvolacím soudem přijatý výklad ustanovení § 346d odst. 7 zák. práce je tedy i při zohlednění základních zásad pracovněprávních vztahů zcela v souladu se smyslem a účelem tohoto zákonného ustanovení.

S ohledem na povahu smluvní pokuty jako institutu sloužícího k utvrzení dluhu (ve smyslu posílení postavení věřitele) odvolací soud v uvedeném výkladu správně neshledal dovolatelem namítané porušení základního práva zaměstnance vlastnit majetek (čl. 11 odst. 1 Listiny základních práv a svobod), neboť „právo sjednat si smluvní pokutu netvoří součást práva vlastnit majetek ve smyslu čl. 11 Listiny“. Tento závěr je plně v souladu s nálezovou judikaturou Ústavního soudu, podle které k atributům vlastnického práva nepatří právo na zajištění (od 1. 1. 2014 též utvrzení) závazku (srov. nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06, uveřejněný pod č. 116/2008 Sb., bod 221). Namítá-li dovolatel, že podle uvedeného nálezu Ústavního soudu k zajištění pohledávek zaměstnance vůči zaměstnavateli „prostřednictvím ustanovení § 326 zákoníku práce lze aplikovat ustanovení § 544 odst. 1 a odst. 2 a § 545 občanského zákoníku (smluvní pokuta)“, pak přehlíží, že uvedený závěr byl učiněn v době před nabytím účinnosti zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, který teprve s účinností od 1. 1. 2012 uzákonil, že smluvní pokuta smí být dohodnuta jen, stanoví-li to tento zákon.

Z podaného výkladu vyplývá, že v pracovněprávních vztazích smí smluvní pokuta utvrdit jen závazek zaměstnance z konkurenční doložky sjednané ve smyslu ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce o tom, že se zaměstnanec po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu. Ujednání smluvní pokuty k utvrzení jiných závazků zaměstnance a zaměstnavatele je ustanovením § 346d odst. 7 zák. práce zakázáno. Odchýlí-li se smluvní strany od uvedeného zákazu, k ujednání o smluvní pokutě se nepřihlíží (srov. § 346e zák. práce).

Podle ustanovení § 19 odst. 3 zák. práce neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.

Zásada, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, jestliže ji nezpůsobil výlučně sám, vyjadřuje zvýšenou ochranu zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Jak vyplývá z citovaného ustanovení, neplatnost pracovněprávního jednání může být zaměstnanci na újmu pouze tehdy, způsobil-li ji výlučně sám. V případě, že neplatnost způsobil výlučně zaměstnavatel, nebo že byla způsobena oběma účastníky pracovněprávního vztahu, není zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která by mu případně následkem neplatného pracovněprávního jednání vznikla, a nejde u něj ani o bezdůvodné obohacení. Na závěr o tom, který z účastníků pracovněprávního jednání výlučně způsobil jeho neplatnost, popřípadě, že neplatnost byla způsobena oběma účastníky, lze usuzovat především z okolností konkrétního případu. Jde tedy o to, kdo z účastníků pracovněprávního jednání svým jednáním nebo opomenutím v souvislosti s uzavíráním smlouvy vyvolal (zapříčinil) důvod neplatnosti, popřípadě, zda zjištěný důvod neplatnosti je výsledkem společného jednání nebo opomenutí obou účastníků pracovněprávního jednání. Vznikla-li zaměstnanci škoda následkem neplatnosti právního jednání, kterou nezpůsobil výlučně sám, je zaměstnavatel povinen ji zaměstnanci nahradit, a to podle ustanovení § 265 odst. 1 zák. práce, vznikla-li zaměstnanci škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením

právních povinností nebo úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití, nebo podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce, způsobili-li zaměstnanci škodu porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jménem zaměstnavatele (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2009 sp. zn. 21 Cdo 1773/2008, uveřejněný pod č. 82 v časopise Soudní judikatura, roč. 2010, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3034/2011 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 2016 sp. zn. 21 Cdo 4393/2015).

Uvedená zásada za právní úpravy účinné do 31. 12. 2013 dopadala i na ty důvody neplatnosti pracovněprávního úkonu, s nimiž právní úprava účinná od 1. 1. 2014 spojuje zdánlivost (nicotnost) pracovněprávního jednání. Přijetí výkladu, že v pracovněprávních vztazích zdánlivé (nicotné) pracovněprávní jednání nemůže mít žádné právní následky [a to jak následky, k nimž právní jednání směřovalo, resp. jím byly zamýšleny (sledovány), tak sekundární následky v podobě závazku z odpovědnosti za škodu nebo závazku z bezdůvodného obohacení], by znamenalo připuštění faktu, že ochrana zaměstnance v pracovněprávních vztazích s účinností od 1. 1. 2014 oslabila a zaměstnanec nadále nemá právo na náhradu škody tam, kde je do 31. 12. 2013 měl, a vzniká mu povinnost k vydání bezdůvodného obohacení v případech, v nichž mu dosud nevznikala, tedy že zdánlivé (nicotné) pracovněprávní jednání může být zaměstnanci na újmu, i když jeho zdánlivost (nicotnost) nezpůsobil výlučně sám. To by však odporovalo základní zásadě pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance vyjádřené v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce. Je proto odůvodněný závěr, že ustanovení § 19 odst. 3 zák. práce je třeba analogicky aplikovat též na zdánlivá (nicotná) pracovněprávní jednání. Ke stejnému závěru dospěla též odborná komentářová literatura, podle které „ustanovení § 19 odst. 3 je zřejmě třeba analogicky aplikovat též na zdánlivá (nicotná) pracovněprávní jednání, jinak by zdánlivost (nicotnost) právního jednání nutně byla (musela být) zaměstnanci na újmu, i když ji nezpůsobil „výlučně sám“, což by odporovalo základní zásadě pracovněprávních vztahů uvedené v § 1a odst. 1 písm. a)“ [srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 122-123].

Zásadu, podle které neplatnost (zdánlivost) právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, však nelze vykládat tak, že zaměstnanec může z neplatného nebo zdánlivého právního jednání požadovat plnění (které mu dosud nebylo poskytnuto), i když jeho neplatnost (zdánlivost) nezpůsobil výlučně sám. Uvedená zásada totiž nic nemění na skutečnosti, že neplatné právní jednání nemá stranou (stranami) pracovněprávních vztahů sledované (zamýšlené) právní účinky spočívající ve vzniku, změně a zániku práv a povinností, které by – nebýt vadnosti pracovněprávního jednání – jinak nastaly. Stejné platí i pro zdánlivé právní jednání, které tyto právní účinky nezpůsobuje (nemůže způsobovat), protože se na ně hledí, jako kdyby k němu nikdy nedošlo, resp. nejde o skutečné, ale jen (od počátku) o putativní právní jednání.

Lze tedy shrnout, že ustanovení § 19 odst. 3 zák. práce, které stanoví, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám, je třeba analogicky aplikovat též na zdánlivá (nicotná) pracovněprávní jednání. Uvedenou zásadu však nelze vykládat tak, že zaměstnanec může z neplatného nebo zdánlivého právního jednání požadovat plnění (které mu dosud nebylo poskytnuto), i když jeho neplatnost (zdánlivost) nezpůsobil výlučně sám.

Žalobce vymezuje žalobou předmět řízení po skutkové stránce. Právní charakteristika vylíčených skutkových tvrzení (tzv. právní důvod žaloby) není součástí vymezení předmětu řízení a žalobce ji není povinen uvádět; uvede-li ji, není pro soud závazná, neboť soud rozhoduje na základě zjištěného skutkového stavu věci a pro jeho rozhodnutí není významné, jak žalobce nebo jiný účastník řízení skutkový stav věci právně posuzuje. Jestliže na základě zjištěného skutkového stavu věci lze žalobci přiznat plnění, kterého se petitem své žaloby domáhal, nesmí soud podle ustálené judikatury soudů žalobu zamítnout, i kdyby se žalobce plnění domáhal z jiného právního důvodu, než ze kterého mu skutečně náleží (srov. Též například právní názor vyslovený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 31. 7. 2003 sp. zn. 25 Cdo 1934/2001, uveřejněném pod č. 78 ve Sbírce soudních rozhodnutí a

stanovisek, roč. 2004).

Pro poměry projednávané věci z uvedeného vyplývá, že odvolací soud dospěl ke správnému závěru, že ujednání o smluvní pokutě k utvrzení závazku žalovaného vyplatit žalobci „jednorázové peněžité plnění ve výši 600 000 Kč superhrubé mzdy jako výraz ohodnocení kvality zaměstnancem dlouhodobě odváděné práce pro zaměstnavatele“ (mimo jiné též v případě, skončí-li pracovní poměr výpovědí ze strany žalobce) je zdánlivé (nicotné), a proto se k němu nepřihlíží. Za této situace se měl ve smyslu ustanovení § 19 odst. 3 zák. práce zabývat také tím, kdo tuto zdánlivost způsobil, a – nebyl-li to výlučně sám žalobce – zda mu následkem zdánlivosti ujednání o smluvní pokutě vznikla škoda, kterou by mu žalovaná byla povinna nahradit. Protože se odvolací soud – vzhledem ke svému nesprávnému právnímu závěru o nemožnosti analogické aplikace ustanovení § 19 odst. 3 zák. práce na zdánlivá právní jednání – tímto jiným (než žalobcem v průběhu řízení uváděným) v úvahu přicházejícím právním posouzením věci nezabýval a ani ve smyslu ustanovení § 213b a § 118a odst. 2 o. s. ř. nezajistil doplnění vylíčení rozhodujících skutečností ze strany žalobce, bylo-li potřebné pro takové odlišné právní posouzení věci, nemohou jeho závěry o nedůvodnosti žaloby (zatím) obstát.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není v napadené části výroku o věci samé správný. Protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud jej (s výjimkou části, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, jímž žalované byla uložena povinnost zaplatit žalobci 447 761 Kč s úrokem z prodlení) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud (s výjimkou výroku, jímž žalované byla uložena povinnost zaplatit žalobci 447 761 Kč s úrokem z prodlení) rovněž toto rozhodnutí a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 4) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

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

Další články:

- Územní plán
- Základní vzdělávání (exkluzivně pro předplatitele)
- Žalobní argumentace (exkluzivně pro předplatitele)
- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Zajištění dluhu (exkluzivně pro předplatitele)
- Způsobilost být účastníkem řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody