6. 1. 2006

ID: 37864

Shodná tvrzení účastníků řízení

Shodná tvrzení účastníků může soud vzít za svá skutková zjištění, jen jestliže obsahují údaje (poznatky) o skutkové stránce věci, které by se jinak musely prokazovat pomocí důkazních prostředků. Údaje účastníků, které představují právní hodnocení pro rozhodnutí významných skutečností nebo právní posouzení věci, nejsou způsobilým prostředkem ke zjištění skutkového stavu věci a tedy ani zdrojem pro skutková zjištění soudu. Při objasňování průměrného výdělku zaměstnance nemůže soud ve smyslu ustanovení § 120 odst. 4 o.s.ř. vycházet z údajů zaměstnance a zaměstnavatele o tom, kolik podle jejich názoru průměrný výdělek činil, i kdyby se obsahově shodovaly; za svá skutková zjištění může soud vzít jen shodná tvrzení zaměstnance a zaměstnavatele o skutečnostech, rozhodných pro zjištění průměrného výdělku.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2048/2003, ze dne 9.3.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce PhDr. J. K., zastoupeného advokátem, proti žalované P. M. a.s., zastoupené advokátem, o 294.556,30 Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 7 pod sp. zn. 8 C 192/2000, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 5. listopadu 2002 č.j. 17 Co 352/2002-148, tak, že rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 10. května 2002 č.j. 8 C 192/2000-111 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu v Praze 7 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná zaplatila „náhradu mzdy za dobu od 26.11.1999 do 30.11.1999 v částce 1.900,30 Kč s úroky z prodlení 10% od 1.12.1999 do zaplacení a za dobu od 12/99 do 4/2000, tedy za 5 měsíců částku 69.680,- Kč (tj. 13.936,- Kč měsíčně) s úroky z prodlení ve výši 10% z částky 13.936,- Kč od 1.1.2000 do zaplacení, z částky 13.936,- Kč od 1.2.2000 do zaplacení, z částky 13.936,- Kč od 1.3.2000 do zaplacení, z částky 13.936,- Kč od 1.4.2000 do zaplacení, z částky 13.936,- Kč od 1.5.2000 do zaplacení“. Žalobu odůvodnil tím, že od právní moci rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 15.9.1999 č.j. 27 C 95/98-35, jímž bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci dne 5.5.1998 a dohoda o rozvázání pracovního poměru účastníků ze dne 7.7.1998 jsou neplatné, je žalovaná povinna přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy ze dne 2.5.1997, v níž je jako místo výkonu práce vymezena konkrétní adresa: P., N. č. 30. Poté, co žalobce dne 2.12.1999 vyzval žalovanou k plnění této povinnosti s tím, že je připraven okamžitě k výkonu práce ve sjednaném místě, mu žalovaná dopisem ze dne 7.2.2000 sdělila, že jej vysílá na pracovní cestu na adresu jejího nového sídla: P., D. č. 3, a zároveň mu zaslala „platový výměr“, jímž stanovila žalobci od 15.2.1999 měsíční mzdu ve výši 4.000,- Kč. Uvedené akty žalované žalobce dopisem ze dne 10.2.2000 odmítl jako protiprávní úkony, opakovaně nabízel žalované smírné řešení, avšak vše bezúspěšně. Žalobce má zato, že mu vzhledem k uvedeným okolnostem náleží od 26.11.1999 (tj. od právní moci zmíněného rozsudku) náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Obvodní soud pro Prahu 7 rozsudkem ze dne 13.10.2000 č.j. 8 C 192/2000-18 uložil žalované, aby žalobci zaplatila „náhradu mzdy za dobu od 26.11.1999 do 30.11.1999 v částce 1.900,30 Kč s úroky z prodlení 10% od 1.12.1999 do zaplacení a za dobu od 12/99 do 4/2000, tedy za 5 měsíců v částce 12.035,70 Kč a 10% úrokem z prodlení za dobu od 1.1.2000 do zaplacení“, žalobu o částku 55.744,30 Kč s příslušenstvím zamítl a rozhodl, že „žalované se vůči žalobci nepřiznává náhrada nákladů řízení“. Soud prvního stupně, který základ uplatněného nároku „stále vidí v neplatnosti skončení pracovního poměru žalovanou“ a „nikoli v dalším prostoji ze strany žalované, tedy v nepřidělování práce podle § 130 odst 1 zák. práce“, dospěl k závěru, že za situace, kdy žalobce obdržel od žalované na základě pravomocného rozsudku pro uznání (jímž bylo rozhodnuto i o neplatnosti rozvázání pracovního poměru účastníků), vyhlášeného Obvodním soudem pro Prahu 7 dne 15.9.1999, již náhradu mzdy ve výši pěti průměrných měsíčních výdělků, náleží žalobci „dle ust. § 61 odst. 1 zák. práce 6. průměrný měsíční výdělek ve výši odpovídající předchozímu

rozsudku“, tj. částka 13.936,- Kč „rozdělená dle žaloby“. Zbývající část uplatněného nároku soud prvního stupně neshledal opodstatněným „podle ust. § 61 odst. 2 zák. práce, kdy zvážil, že se jedná o vedlejší pracovní poměr vedle řádného denního studia žalobce, který navíc pobírá stipendium“, a že „proti skutečnému zájmu žalobce na výkonu práce pro žalovanou svědčí i současná 6ti měsíční stáž v Německu“.

K odvolání účastníků Městský soud v Praze usnesením ze dne 19.7.2001 č.j. 17 Co 342/2001-38 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud zdůraznil, že rozhodování o nárocích vyplývajících z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zák. práce přichází v úvahu jen do rozhodnutí soudu ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Pokud je pravomocně určeno, že skončení pracovního poměru je neplatné, pak již speciální úprava nemá místa a nároky mezi účastníky je třeba posuzovat podle obecných ustanovení zákoníku práce. Soudu prvního stupně proto uložil, aby v dalším řízení zkoumal, zda byly v žalovaném období splněny podmínky uvedené v ustanovení § 130 zák. práce, a aby se zabýval rovněž námitkou žalované vznesenou s odkazem na ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce.

Obvodní soud pro Prahu 7 (poté, co usnesením ze dne 21.12.2001 č.j. 8 C 192/2000-85 připustil změnu-rozšíření žaloby o dalších 222.976,- Kč s příslušenstvím jako náhrady mzdy za období od 1.5.2000 do 31.8.2001) rozsudkem ze dne 10.5.2002 č.j. 8 C 192/2000-111 uložil žalované, aby zaplatila žalobci „náhradu mzdy za dobu od 26.11.1999 do 30.11.1999 v částce 950,15 Kč“ a „za dobu od prosince 1999 do srpna 2001 včetně, tedy za 21 měsíců, částku 146.328,- Kč“ s příslušenstvím specifikovaným ve výrokové části rozsudku, žalobu „co do uložení povinnosti žalované zaplatit žalobci náhradu mzdy za dobu od 26.11.1999 do 30.11.1999, co do částky 950,15 Kč s příslušenstvím a za dobu od prosince 1999 do srpna 2000 včetně, tedy za 21 měsíců, co do částky 146.328,- Kč s příslušenstvím“ zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Po doplnění řízení dospěl soud prvního stupně k závěru, že vyslání žalobce na pracovní cestu (které „obchází ustanovení § 36 odst. 1, 2 zák. práce“, neboť „fakticky se jedná o změnu místa výkonu práce“) i nový jednostranný platový výměr žalované (jímž od 15.2.1999 stanovila žalobci mzdu 4.000,- Kč měsíčně), jsou neplatnými právními úkony, a že v daném případě byly splněny podmínky pro přiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce, neboť žalobce nemohl vykonávat práce podle pracovní smlouvy pro překážky na straně zaměstnavatele (žalovaná neumožnila žalobci konat práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě). Jelikož však „shledal na obou stranách sporu shodné zavinění za vznik této situace“, soud prvního stupně s poukazem na ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce přiznal žalobci (vycházeje „z nesporné průměrné mzdy 13.936,- Kč použité již v předchozím soudním sporu“) pouze polovinu žalované částky. Zavinění na straně žalované spatřoval v tom, že nebylo sjednáno jako místo výkonu práce území celé Prahy a že žalované nic nebránilo řádně ukončit pracovní poměr z organizačních důvodů výpovědí či dohodou; na straně žalobce pak přihlížel k okolnostem, že se jednalo o vedlejší pracovní poměr vedle vysokoškolského studia s menším rozsahem pracovní náplně, že žalobce ve sporné době pobýval šest měsíců na zahraniční stáži a že mohl pro žalovanou pracovat i v novém sídle, protože sjednanou práci redaktora vykonával převážně v terénu nebo doma.

K odvolání účastníků Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 5.11.2002 č.j. 17 Co 352/2002-148 rozsudek soudu prvního stupně „ve vyhovujícím výroku ve věci samé“ (o uložení povinnosti žalované zaplatit žalobci celkem 147.278,15 Kč s příslušenstvím) potvrdil, „v zamítavém výroku o věci samé“ tento rozsudek změnil tak, že žalované uložil, aby žalobci zaplatila „ještě částku 147.278,15“ s příslušenstvím specifikovaným ve výrokové části rozsudku, a „ve výroku o nákladech řízení“ jej změnil tak, že žalované uložil povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 67.417,- Kč „k rukám jeho právního zástupce“; současně rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 40.635,- Kč „k rukám jeho právního zástupce“. Odvolací soud přisvědčil závěru soudu prvního stupně, že v žalovaném období (tj. od 26.11.1999 do 31.8.2001), kdy žalovaná nemohla pro organizační změny přidělovat žalobci práci ve sjednaném místě jejího výkonu, pracovní poměr však postupem podle ustanovení § 46 zák. práce neukončila (a mezi účastníky ani nedošlo k dohodě o změně pracovní smlouvy), „trvaly překážky na straně žalované pro výkon práce žalobce“ a žalované tak podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce vznikla povinnost zaplatit žalobci za uvedené období náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, „který byl mezi účastníky učiněn nesporným“. Za nesprávný, nemající oporu v zákoníku práce, však odvolací soud považoval názor soudu prvního stupně, že nárok žalobce je vzhledem k ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce důvodný pouze do výše jedné poloviny, neboť – jak zdůraznil – zákoník práce „nemá samostatné ustanovení týkající se moderace povinnosti založené ustanovením § 130 zák. práce a ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce pro tento závěr použít nelze“. Jestliže by byl odůvodněn závěr, že nárok žalobce je zneužitím práva podle ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, pak by takový nárok nebyl dán vůbec, není však důvod pro jeho částečné omezení. Podle názoru odvolacího soudu však jednání žalobce nelze označit za zneužití práva již proto, že nárok nebyl založen jeho postupem, ale postupem žalované, která se proti vzniku nároku mohla snadno bránit ukončením právního vztahu účastníků způsobem, pro který měla oporu v zákoně. Skutečnosti akcentované v tomto směru soudem prvního stupně jsou proto pro posouzení uplatněného nároku žalobce „zcela irelevantní“, neboť „nárok žalobce nevznikl tím, že by se žalobce choval úmyslně tak, aby místo dosažení účelu přidělování práce způsobil žalované škodu, ale naopak vznikl nesprávným postupem žalované, která

se nijak nezasadila o uvedení vztahu účastníků do odpovídajícího právního stavu“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítala, že odmítnutí výkonu práce ze strany žalobce v jiném místě, než bylo sjednáno (a setrvávání na tom, aby mu byla přidělována práce na adrese P., N. č. 30), za situace, kdy „si byl vědom skutečnosti, že se zde již nenachází prostory žalované, a výkon jeho práce nebyl bezprostředně vázán na denní dostavování se do místa výkonu práce“ (z výpovědi žalobce vyplynulo, že se na pracoviště dostavoval 1x, maximálně 2x do týdně a ostatní dny trávil „tzv. v terénu, tj. sháněním reportáží“), je zřejmě „tím případem, který zákon pokládá za zneužití výkonu práva, a to i ve vztahu k ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce“. Za dané situace podle názoru dovolatelky „bylo možné po pracovníkovi (žalobci) spravedlivě požadovat, aby se i v nových místech do výkonu práce zapojil“, zvláště nebyla-li tato práce vázána pouze na setrvávání na konkrétním pracovišti a „jiná místa, kde měl žalobce možnost práci vykonávat, byla rovnocenná místu sjednanému pro výkon práce z hlediska dostupnosti v městě P.“ a kdy žalovaná nemohla přidělovat žalobci práci ve sjednaném místě „z objektivních důvodů“. Za zneužití práva v neprospěch žalované dovolatelka považovala rovněž postup žalobce, když v předchozím soudním sporu mezi účastníky zpochybnil platnost jejich dohody o rozvázání pracovního poměru (tím, že prohlásil, že plná moc udělená jeho otci advokátovi k podepsání této dohody byla překročením jeho zmocnění) nikoli z důvodu jeho zájmu o výkon předmětné práce, nýbrž patrně proto, aby získal náhradu mzdy v tomto soudním sporu. Cílem jednání žalobce v uvedených případech tedy nebylo dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž – jak zdůraznila - bylo v rozporu s ustálenými dobrými mravy a vedeno přímým úmyslem způsobit žalované újmu. Žalovaná dále vytkla odvolacímu soudu, že přiznal žalobci náhradu mzdy podle ustanovení § 130 zák. práce i za období, kdy byl žalobce na šestiměsíčním studijním pobytu mimo území České republiky, ve kterém by tedy prokazatelně práci pro žalovanou vykonávat nemohl, i kdyby údajná překážka na straně zaměstnavatele nebyla. V tomto směru lze „z hlediska principu obecné spravedlnosti pokládat za porušení práva žalované, že je vůči ní aplikována a žalobci přiznána náhrady mzdy podle § 130 i za období, ve kterém nemohl pro žalovanou práci vykonávat, aniž na této jeho překážce nese žalovaná jakýkoli vliv“. Kromě toho dovolatelka namítala, že odvolací soud vycházel z nesprávného skutkového zjištění, pokud jde o výši průměrné mzdy mezi účastníky, „která nebyla v tomto řízení učiněna nesporným, naopak bylo žalovanou tvrzeno, že tato částka byla zcela jiná, než-li z které soud vycházel“. Žalovaná navrhla, 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) a b) 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.

Podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v předchozím ustanovení, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud předpisy uvedené v § 131 nestanoví jinou výši náhrady mzdy.

O překážku v práci ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce se jedná tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost, vyplývající pro něj z pracovního poměru, přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (práci v místě, které bylo sjednáno jako místo jejího výkonu), nejde-li o prostoj podle ustanovení § 129 zák. práce, a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případné zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam). Existence této jiné překážky na straně zaměstnavatele je dána skutečností, která ji vyvolala, a překážka v práci trvá po celou dobu trvání této skutečnosti.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá), že dne 2.5.1997 byla mezi žalovanou a žalobcem (jako studentem magisterského cyklu masové komunikace na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze) uzavřena „pracovní smlouva na vedlejší pracovní poměr“, ve které bylo sjednáno, že žalobce od 2.5.1997 nastupuje k žalované do práce jako redaktor a že místem výkonu práce je „P., N. 30/1048“; platovým výměrem ze dne 2.5.1997 byla mezi účastníky dohodnuta měsíční mzda ve výši 14.000,- Kč. Rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 15.9.1999 č.j. 27 C 95/98-35, který nabyl právní moci dne 26.11.1999, bylo - mimo jiné - určeno, že výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobci dne 5.5.1998, a dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 7.7.1998 „uzavřená mezi žalovanou a žalobcem, zastoupeným dr. J. K.“, jsou neplatné. Podle výpisu z obchodního rejstříku vedeného Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 229, se nacházelo sídlo žalované v době od 11.8.1992 do 18.3.1999 na adrese P., N. č. 30/1048, od 18.3.1999 do 2.3.2001 na adrese P., D. č. 3 a od 2.3.2001 na adrese P., T. č. 2.

Dopisem ze dne 2.12.1999 žalobce vyzval žalovanou k přidělování práce podle pracovní smlouvy ze dne 2.5.1997 s tím, že „je připraven okamžitě k výkonu práce, jehož druh byl sjednán pracovní smlouvou a vykonávat ji v místě, rovněž touto smlouvou určeném“, a že „je rovněž připraven jednat o eventuelní změně pracovní smlouvy, či jiných opatření“. Nato žalovaná dopisem ze dne 7.2.2000 sdělila žalobci, že jej „v souladu s § 38 odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce vysílá ve dnech 15.2.2000 až 15.5.2000 na pracovní cestu na adresu stávajícího sídla redakce týdeníku M., vydávaného žalovanou“ v P., D. č. 3; spolu s tímto dopisem zaslala žalobci i platový výměr, jímž „v souladu se zák. č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce, jakož i se zák. č. 1/1992 Sb., o mzdě, stanovila žalobci s účinností od 15.2.2000 měsíční mzdu ve výši 4.000,- Kč, z níž pohyblivá složka činí 0,- Kč“. Vyslání na pracovní cestu i platový výměr žalobce dopisem ze dne 10.2.2000 odmítl jako neplatné právní úkony, vytkl žalované, že se „dosud nepokusila o žádnou dohodu“, a připomenul jí, že „na její případ - přemístění zaměstnavatele, v jehož důsledku není schopna trvale přidělovat svému zaměstnanci práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě, pamatuje výslovně ust. § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce a poskytuje jí možnost dát zaměstnanci – žalobci výpověď“, přičemž „než se tak stane, nebo nebude-li dosaženo jiné dohody o ukončení pracovního poměru, má žalobce nepochybně právo na náhradu mzdy“; žalovanou proto současně vyzval k zaplacení náhrady mzdy za období od 26.11.1999 do doby, než mu začne být přidělována práce podle pracovní smlouvy nebo dojde k ukončení pracovního poměru „zákonnou cestou“.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení opodstatněnosti uplatněného nároku, tj. zda žalobci náleží požadovaná náhrady mzdy za období od 26.11.1999 do 31.8.2001, především významný závěr o tom, zda v tomto období trvala povinnost žalované přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy a zda žalovaná tuto povinnost řádně plnila.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - s ohledem na to, že se žalobce domáhá náhrady mzdy za období od 26.11.1999 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/92 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb. a č. 155/2000 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2000 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce je ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou. Podle ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce je ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. Porušení pracovní kázně spočívá v neplnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, § 74, § 75 a § 135 odst. 3 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance.

V posuzovaném případě byla výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci dne 5.5.1998 a dohoda účastníků o skončení pracovního poměru ze dne 7.7.1998 pravomocným rozhodnutím soudu (rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 15.9.1999 č.j. 27 C 95/98-35, který nabyl právní moci dnem 26.11.1999) označeny za neplatné právní úkony. Protože neplatný právní úkon nemá již od počátku žádné právní účinky (neplatnost nastává ex tunc), znamená to mimo jiné, že pracovní poměr účastníků na základě této výpovědi ani dohody neskončil (to, že by pracovní poměr skončil na základě domněnky rozvázání pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce, nebylo žalovanou tvrzeno a z obsahu spisu nevyplývá) a že žalovaná byla povinna ve smyslu ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce bez ohledu na podanou výpověď a dohodu účastníků i nadále přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy. Žalované však v plnění této povinnosti bránila skutečnost, že počínaje dnem 18.3.1999 změnila své sídlo (přemístila se na adresu P., D. č. 3), pracoviště žalobce sjednané v pracovní smlouvě (na adrese P., N. č. 30/1048) tak zaniklo a žalovaná z tohoto důvodu nemohla v době od 26.11.1999 (od právní moci zmíněného rozsudku) přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy.

Podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce lze sjednaný obsah pracovní smlouvy změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Jestliže nedojde k dohodě o změně sjednaného druhu a místa výkonu práce, popřípadě k rozvázání pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen nadále zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy. To platí i v případě, že zaměstnavatel takovouto práci nemá např. v důsledku přemístění zaměstnavatele nebo pro organizační změny. Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci sjednanou práci a trvá-li zaměstnanec na tom, že bude pro zaměstnavatele vykonávat pouze tuto práci, brání zaměstnanci ve výkonu práce překážka na straně zaměstnavatele (§ 130 odst. 1 zák. práce), a to až do vyřešení situace dohodou účastníků, popřípadě do rozvázání pracovního poměru.

V projednávané věci bylo soudy zjištěno, že žalovaná od 26.11.1999 (tj. od právní moci rozsudku, jímž bylo

rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru účastníků) nepřidělila žalobci práci podle pracovní smlouvy ve sjednaném místě jejího výkonu (v P., N. č. 30), účastníci se nedohodli na změně sjednaných pracovních podmínek ohledně místa výkonu práce, ani nedošlo k rozvázání jejich pracovního poměru. Protože žalobce v této době nebyl povinen konat pro žalovanou práci v jiném místě, než které bylo sjednáno v pracovní smlouvě, a protože tento stav trval po celé žalované období, je správný závěr odvolacího soudu, že žalobci od 26.11.1999 do 31.8.2001 bránila ve výkonu práce překážka na straně žalované a že mu z tohoto důvodu ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce náleží za uvedené období náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

S námitkou dovolatelky, že žalobci neměla být přiznána náhrady mzdy podle ustanovení § 130 zák. práce „za období, ve kterém žalobce prokazatelně nemohl pro žalovanou práci vykonávat, i kdyby údajná překážka na straně zaměstnavatele nebyla“, dovolací soud nesouhlasí.

Skutečnost, že zaměstnavatel neplní povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (např. proto, že mu v tom – tak jako v posuzovaném případě - brání překážka v práci ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce) má za následek, že ani zaměstnanec nemůže „podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy“. Uvedený stav však neznamená – jak se dovolatelka mylně domnívá - že by zaměstnanec po celou dobu existence takovéto překážky musel být pro zaměstnavatele trvale k dispozici tak, aby „v modelové situaci“, kdyby mu to zaměstnavatel eventuelně umožnil, mohl ihned pokračovat v práci. Takovýto názor nemá oporu v zákoníku práce ani v jiných pracovněprávních předpisech; tyto právní předpisy naopak předpokládají, že ten z účastníků, který způsobil, že druhý z účastníků nemůže plnit své povinnosti z pracovního poměru, nebo u něhož jinak nastala překážka, která brání ve výkonu práce, je povinen druhému z účastníků vyjádřit ochotu plnit povinnosti, vyplývající pro něj z pracovního poměru, popřípadě mu sdělit odstranění překážky bránící výkonu práce; jen ten z účastníků, který je ochoten (připraven) plnit své povinnosti z pracovního poměru, se může domáhat tomu odpovídajícího plnění po druhém účastníku. V případě, že zaměstnanec nepřestal konat práci pro zaměstnavatele na základě vlastního rozhodnutí, ale z iniciativy zaměstnavatele (zaměstnavatel mu přestal přidělovat práci), může zaměstnavatele vyzvat k plnění jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat, ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.2.1995 sp. zn. 6 Cdo 5/94, uveřejněný v časopise Právní rozhledy č.7, roč. 1995, popř. závěry zaujaté v rozsudku Nejvyššího soudu SR ze dne 28.7.1989 sp. zn. 6 Cz 13/89, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1991, pod č. 43 a v odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.2.1997 sp. zn. 2 Cdon 1/97, uveřejněném v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, v sešitě č.9, pod č. 76).

Z uvedeného vyplývá, že přestala-li žalovaná v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat žalobci práci (v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru účastníků), ačkoliv žalobce - jak vyplývá z jeho dopisu ze dne 2.12.1999 - byl připraven práci konat, byl žalobce povinen znovu nastoupit do práce až poté, co jej žalovaná k tomu vyzvala a vyjádřila tak ochotu žalobci práci opět přidělovat. Jelikož však žalovaná nevyzvala žalobce k výkonu práce podle pracovní smlouvy ve sjednaném místě (vyslání žalobce na pracovní cestu nelze – jak správně dovodily soudy obou stupňů – považovat za platný právní úkon) a neučinila tak ani v době, kdy žalobce podle jejího názoru „prokazatelně pro ni práci vykonávat nemohl“, protože byl na zahraniční stáži mimo území České republiky, nemůže mít tato namítaná „překážka žalobce“ žádný vliv na opodstatněnost jeho nároku na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce za celé žalované období, neboť žalobce nebyl povinen z důvodu absence výzvy žalované do práce nastoupit.

Důvodná není ani námitka dovolatelky, že postup žalobce v daném případě je „zneužitím práva v neprospěch žalované“.

Podle ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce nikdo nesmí výkon práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru zneužít na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu.

Objektivní právo předpokládá, že výkon subjektivního práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Z logiky věci, dané vzájemně opačným postavením zúčastněných stran, vyplývá, že výkon subjektivního práva (vynucení splnění subjektivní povinnosti) může mít někdy za následek újmu na straně povinného subjektu, což by bylo možné vnímat jako rozpor s obecně přijímaným právním pravidlem, že každý se má chovat tak, aby nerušil práva jiného. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se příčícím, je třeba, vycházeje ze zásady „neminem laedit, qui iure sui utitur”, chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu.

Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného

sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednajícímu propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevítaný vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu. Za zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce tedy lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.6.2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněný pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000, ze kterého vycházel – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - i odvolací soud v posuzované věci).

Z toho, že žalobce „setrvával na tom, že mu má být přidělovaná práce na adrese P., N. 30“ (tedy práce v místě sjednaném v pracovní smlouvě) a odmítl výkon práce v jiném místě (v novém sídle žalované), ani z okolností, za nichž to učinil, nelze dovodit, že by jeho jednání v rozporu s ustálenými dobrými mravy (souborem nepsaných společenských a mravních pravidel, která jsou ve společnosti v převážné míře uznávaná) sledovalo dosažení jiného cíle, než účelu a smyslu sledovaného právní normou - podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy. Namítá-li žalovaná, že žalobce takto učinil, ačkoli „si byl vědom skutečnosti, že se zde již nenachází prostory žalované, a výkon jeho práce nebyl bezprostředně vázán na denní dostavování se do místa výkonu práce“, potom přehlíží, že nemůže jít k tíži zaměstnance, jakým způsobem je v pracovní smlouvě vymezeno místo výkonu práce.

Pracovní smlouva jako dvoustranný právní úkon je výsledkem souhlasného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele a je výrazem smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Ujednání o místě výkonu práce je (vedle ujednání o druhu práce a dni nástupu do práce) jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy (srov. § 29 odst. 1 zák. práce), jimiž je určen rozsah „dispozice“ zaměstnavatele se zaměstnancem (jeho pracovní silou). Zaměstnavatel totiž může (s výjimkami uvedenými v ustanovení § 37 a 38 zák. práce) od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce. Jde tedy o ujednání, které významným způsobem určuje obsah pracovního poměru, proto je právem obou účastníků pracovněprávního vztahu na sjednaných pracovních podmínkách trvat, bez ohledu na to, že kupř. jiná místa, kde má zaměstnanec možnost práci vykonávat, jsou z hlediska dostupnosti „rovnocenná místu sjednanému pro výkon práce“. Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztahy mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele (srov. § 7 odst. 1 zákoníku práce), a protože zákon smluvní volnost účastníků pracovně právních vztahů v oblasti sjednání místa výkonu práce nijak neomezuje, nelze za této situace sdílet názor žalované, že vzhledem k okolnostem daného případu „bylo možné na pracovníku (žalobci) spravedlivě požadovat, aby se i v nových místech do výkonu práce zapojil“, jestliže s žalobcem místo výkonu práce vymezené konkrétní adresou (na které již nyní nemůže žalobci práci přidělovat) sama sjednala.

V této souvislosti nelze přehlédnout ani skutečnost, že sám žalobce v dopisech ze dne 2.12.1999 a 10.2.2000 upozorňoval žalovanou na to, že má možnost stávající (pro ni nepříznivou) situaci, kdy pozbyla možnost přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy, řešit způsoby, pro něž má oporu v zákoně, tj. tím, že by se s žalobcem buď dohodla na změně sjednaných pracovních podmínek, anebo mu - v případě nedosažení dohody - dala výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm a) zák. práce. Protože žalovaná žádné z uvedených možností nevyužila, je třeba přisvědčit závěru odvolacího soudu, že „nárok žalobce nevznikl tím, že by se žalobce choval úmyslně tak, aby místo dosažení účelu přidělování práce způsobil žalované škodu, ale naopak vznikl nesprávným postupem žalované, která se nijak nezasadila o uvedení vztahu účastníků do odpovídajícího právního stavu“.

Zneužití výkonu práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce mělo podle názoru dovolatelky spočívat rovněž ve snaze žalobce dosáhnout v předchozím soudním sporu mezi účastníky určení neplatnosti dohody o rozváhání pracovního poměru ze dne 7.7.1998 tím, že „prohlásil, že plná moc udělená jeho otci advokátovi k podepsání dohody na ukončení pracovního poměru byla překročením jeho zmocnění“. Ani v tomto případě nelze dovodit, že by „zájem žalobce nebyl vykonávat předmětnou práci, ale pouze získat od žalované plnění ve výši náhrady mzdy“, tedy že by byl žalobce veden přímým úmyslem žalovanou poškodit. Ze strany žalobce se jednalo toliko o využití možnosti (práva) domáhat se žalobou podle ustanovení § 64 zák. práce určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a v rámci občanského soudního řízení (touto žalobou zahájeného) pak splnění povinnosti tvrdit všechny rozhodné skutečnosti a označit důkazy k jejich prokázání (§ 101 odst. 1 a § 120 odst. 1 o.s.ř.). Takovéto jednání žalobce proto nemůže představovat postup, jehož účelem by nebylo vykonat právo (domoci se v souladu se zákonem neplatnosti rozvázání pracovního poměru), ale způsobit žalované v rozporu s ustálenými dobrými mravy újmu.

Dovolatelce je však třeba přisvědčit v tom, že odvolací soud při výpočtu výše nároku na náhrady mzdy vycházel z nesprávně stanoveného průměrného výdělku žalobce.

Podle ustanovení § 120 odst. 4 o.s.ř. soud může též vzít za svá skutková zjištění shodná tvrzení účastníků.

Zákon v ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř. soudu umožňuje, aby činil svá skutková zjištění nejen prostřednictvím důkazních prostředků vyjmenovaných příkladmo v ustanovení § 125 o.s.ř., ale i ze shodných tvrzení účastníků a aby tedy skutkový stav věci zjišťoval též na základě shodných tvrzení účastníků. Shodná tvrzení účastníků jsou prostředkem, na jehož základě soud může učinit zjištění o skutkových okolnostech věci, která by jinak - kdyby se účastníci ve svých tvrzeních rozcházeli - musel objasňovat dokazováním.

Z uvedeného vyplývá, že shodná tvrzení účastníků může soud vzít za svá skutková zjištění, jen jestliže obsahují údaje (poznatky) o skutkové stránce věci, které by se jinak musely prokazovat pomocí důkazních prostředků. Údaje účastníků, které představují právní hodnocení pro rozhodnutí významných skutečností nebo právní posouzení věci, nejsou způsobilým prostředkem ke zjištění skutkového stavu věci a tedy ani zdrojem pro skutková zjištění soudu.

Závěr o tom, jak vysoká je náhrada mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci z důvodu překážek v práci podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce, závisí - jak vyplývá ze zmíněného ustanovení - na tom, kolik činil průměrný výdělek zaměstnance. Průměrný výdělek zaměstnance se zjišťuje způsobem uvedeným v ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (ve znění pozdějších předpisů). Objasnění, jaký měl zaměstnanec průměrný výdělek, závisí nejen na zjištění rozhodných skutkových poznatků, ale také na jejich právním posouzení podle ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (ve znění pozdějších předpisů); závěr o tom, jaký měl zaměstnanec průměrný výdělek, tedy není skutkovým zjištěním, ale výsledkem aplikace právního předpisu, tj. právním posouzením (právním závěrem).

Při objasňování průměrného výdělku zaměstnance nemůže soud ve smyslu ustanovení § 120 odst. 4 o.s.ř. vycházet z údajů zaměstnance a zaměstnavatele o tom, kolik podle jejich názoru průměrný výdělek činil, i kdyby se obsahově shodovaly; za svá skutková zjištění může soud vzít jen shodná tvrzení zaměstnance a zaměstnavatele o skutečnostech, rozhodných pro zjištění průměrného výdělku (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.3.2003 sp. zn. 21 Cdo 1478/2002, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 76, ročník 2003).

Z uvedeného je tedy zřejmé, že i kdyby žalobce a žalovaná v projednávané věci před soudy shodně prohlásili, kolik činí průměrný výdělek žalobce, nemohly soudy z těchto údajů ve smyslu ustanovení § 120 odst. 4 o.s.ř. vycházet, neboť z nich nevyplývala skutková zjištění, ale jen jejich právní názor na tuto otázku. Odvolací soud proto postupoval nesprávně, jestliže svůj závěr založil jen na údajích účastníků (které navíc byly uvedeny v jiném soudním řízení) a když zejména pro objasnění průměrného výdělku žalobce si neobstaral potřebné poznatky a neprovedl jejich právní posouzení podle ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (ve znění pozdějších předpisů).

Protože rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem, o.s.ř.), a jelikož důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3, věta druhá, o.s.ř.).

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

Další články:

- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)
- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)

- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Odporová žaloba
- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)