3. 5. 2004

ID: 25556

Ukončení pracovního poměru dohodou

Zaměstnanec, který jménem zaměstnavatele navrhl jinému zaměstnanci uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) a c) zák. práce, ačkoliv věděl (musel vědět), že takový důvod ve skutečnosti nebyl naplněn, tím porušil svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec návrh zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé a že tedy rozvazuje pracovní poměr z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce...

Zaměstnanec, který jménem zaměstnavatele navrhl jinému zaměstnanci uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) a c) zák. práce, ačkoliv věděl (musel vědět), že takový důvod ve skutečnosti nebyl naplněn, tím porušil svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec návrh zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé a že tedy rozvazuje pracovní poměr z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce, nemůže být takovým postupem zaměstnavatele (zaměstnance jednajícího jménem zaměstnavatele) poškozen. Ukáže-li se, že ve skutečnosti byl pracovní poměr dohodou rozvázán z jiného důvodu, než který je uveden v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) a c) zák. práce, a že mu proto nenáleží - jak vyplývá z výše uvedeného - odstupné poskytované při skončení pracovního poměru (§ 60a zák. práce), byla mu způsobena škoda, kterou je mu zaměstnavatel povinen nahradit.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1599/2002, ze dne 9.4.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. V. B., zastoupeného advokátkou, proti žalovanému I.-H., a.s., zastoupenému advokátem, o 76.455,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Ostravě pod sp. zn. 19 C 313/99, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 24. dubna 2002 č.j. 16 Co 93/2002-136, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil na odstupném poskytovaném při rozvázání pracovního poměru 76.455,- Kč s 15% úrokem od 1.2.1999 do zaplacení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalovaného pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 1.1.1997 jako technický rada a že dne 25.11.1998 uzavřel se žalovaným dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 31.12.1998 z "organizačních důvodů". Přestože mu vznikl podle ustanovení § 60a zákoníku práce nárok na odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, žalovaný mu je dosud nevyplatil.

Žalovaný potvrdil, že se žalobcem uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru. Požadované odstupné však žalobci nenáleží, neboť ve vztahu k žalobci k žádným "organizačním změnám" (zrušení funkce technického rady) nedošlo.

Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 10.2.2000 č.j. 19 C 313/99-19 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 17.097,70 Kč k rukám advokátky. Při svém rozhodování vycházel ze zjištění, že žalobce pracoval u žalovaného od 1.1.1997 v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou jako technický rada, že uzavřel se žalovaným dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 31.12.1998 z "organizačních důvodů" a že žádný z účastníků nepodal ve smyslu ustanovení § 64 zákoníku práce žalobu na určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru. Protože žalobce nenastoupil opětovně do zaměstnání u žalovaného před uplynutím dvou měsíců od rozvázání pracovního poměru, má žalobce podle ustanovení § 60a odst.1 zákoníku práce na požadované odstupné nárok.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 27.4.2000 č.j. 16 Co 119/2000-29 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Soud prvního stupně podle názoru odvolacího soudu chybně dovodil, že se nemůže při posuzování, zda má zaměstnanec nárok na odstupné podle ustanovení § 60a odst.1 zákoníku práce, zabývat důvody skončení pracovního poměru uvedenými v dohodě o rozvázání pracovního poměru v případě, že nebyla podána "určovací žaloba na neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru" podle ustanovení § 64 zákoníku práce. Zaměstnanec má totiž nárok na odstupné, jen jestliže příčinou rozvázání pracovního poměru byly důvody uvedené v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zákoníku práce. Soud nemůže bez dalšího vycházet z důvodu rozvázání pracovního poměru uvedeného v dohodě, neboť "není vyloučeno, že údaj o organizačních změnách v písemném vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru neodpovídá realitě, ve které žádná organizační změna nemusela být provedena". Protože žalovaný namítal, že funkce technického rady, kterou žalobce zastával, nebyla zrušena, odvolací soud uložil soudu prvního stupně, aby v dalším řízení provedl důkazy potřebné k objasnění toho, jaké byly "skutečné důvody rozvázání pracovního poměru mezi účastníky".

Po provedení dalších důkazů Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 2.10.2001 č.j. 19 C 313/99-100 ve znění usnesení ze dne 28.11.2001 č.j. 19 C 313/99-115 žalobě znovu vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 32.260,20 Kč k rukám advokátky a že žalovaný je povinen zaplatit České republice "na účet Okresního soudu v Ostravě" na náhradě nákladů řízení 755,30 Kč. Soud prvního stupně zjistil, že žalobce uzavřel dne 25.11.1998 se žalovaným, za nějž jednal odborný ředitel pro personální řízení a správu PhDr. A. U., dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 31.12.1998, v níž bylo uvedeno, že byla uzavřena "z organizačních důvodů s nárokem na dvouměsíční odstupné". Odborný ředitel PhDr. A. U. uzavřel za žalovaného uvedenou dohodu poté, co mu "bylo známo, že bude zrušen na základě rozhodnutí žalovaného celý úsek odborného ředitele pro strategický rozvoj, v rámci kterého žalobce pracoval jako technický rada", a co mu předseda představenstva Ing. J. D. sdělil, že "žalovaný žalobce na tomto úseku nemůže dále zaměstnávat". I když "oficiálním rozhodnutím představenstva žalovaného" nebyl úsek pro strategický rozvoj nikdy zrušen a "oficiálně, písemně" představenstvo žalovaného nerozhodlo o zrušení funkce technického rady a i když nedošlo "formálně k 31.12.1998 ke změně organizačního schématu žalovaného", po odchodu ředitele úseku pro strategický rozvoj Ing. V. P., který skončil pracovní poměr u žalovaného ke dni 30.11.1998, jím řízený úsek zanikl. Soud prvního stupně dále přihlédl k tomu, že funkce technického rady, kterou zastával žalobce, nebyla znovu nikdy obsazena, že rozhodnutí o organizační změně nemusí být přijato (vydáno) písemně a ani nemusí být u zaměstnavatele "vyhlášeno" nebo jiným způsobem zveřejněno (zaměstnanec, kterého se týká, s ním může být seznámen například až ve výpovědi z pracovního poměru), a dovodil, že žalobce "se stal pro žalovaného vzhledem k ukončení obchodních vztahů žalovaného s třetí osobou od 1.1.1999 nadbytečným, jinak řečeno žalovaný by se po 31.12.1998 ocitl v situaci, kdy by nemohl dostát své povinnosti podle § 35 odst.1 písm.a) zákoníku práce přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy"; námitka žalovaného, podle kterého u něj nedošlo ke dni 31.12.1998 "k žádným

organizačním změnám", je "nedůvodná a účelová". Protože pracovní poměr účastníků skončil na základě dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce, má žalobce na požadované odstupné nárok.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 24.4.2002 č.j. 16 Co 93/2002-136 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, že žalobci uložil, aby zaplatil žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 22.310,- Kč k rukám advokáta, a že žalobci uložil, aby zaplatil České republice "na účet Okresního soudu v Ostravě\" na náhradě nákladů řízení 755,30 Kč, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 5.500,- Kč k rukám advokáta. Odvolací soud zdůraznil, že "organizační důvody" mohou být skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru, jen jestliže zaměstnavatelem nebo "příslušným jeho orgánem" bylo rozhodnuto o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách [§ 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce] a jestliže se zaměstnanec stal v důsledku těchto změn nadbytečným. Z provedených důkazů a ze zjištění soudu prvního stupně z nich učiněných podle názoru odvolacího soudu vyplývá, že žalovaný "neprovedl (nerozhodl) organizační změnu, v jejímž důsledku by se žalobce stal pro žalovaného nadbytečným"; z výsledků dokazování lze dovodit, že funkce technického rady nebyla nikdy zrušena, "pouze po odchodu žalobce z pracovního poměru nebyla obsazena a následně společnost vstoupila do likvidace". Rozhodnutí o organizační změně nemůže být nahrazeno ani tím, že došlo k "faktickému ukončení obchodních vztahů žalovaného s třetí osobou", neboť "nadbytečnost zaměstnance nepůsobí samo o sobě to, že odpadla jeho hlavní náplň práce, pokud se něco podobného stane, ještě to neznamená, že musí být obratem na straně zaměstnavatele rozhodnuto o organizační změně a o zrušení příslušného pracovního místa". Protože skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru účastníků dohodou ze dne 25.11.1998 nebyly "organizační změny", nemá žalobce na odstupné poskytované podle ustanovení § 60a zákoníku práce nárok.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá v první řadě, že pracovní poměr účastníků skončil ke dni 31.12.1998 na základě dohody o rozvázání pracovního poměru a že v této dohodě "se rovněž nachází údaj o tom, že pracovní poměr žalobce skončil z organizačních důvodů". Dohoda byla uzavřena z iniciativy žalovaného a lze považovat za prokázané, že "v době uzavření této dohody na straně žalovaného existovala potřeba organizačních změn, v důsledku kterých byl pracovní poměr žalobce k žalovanému ukončen". Dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena svobodně a vážně a oba účastníci měli "v zájmu právní jistoty pracovněprávních vztahů a rovněž z pohledu ochrany dobré víry zaměstnance při dvoustranných právních úkonech" zájem, aby "svými projevy nastolili zamýšlené právní účinky". Tvrzení žalovaného o "neexistenci organizačních změn" je zcela účelové a poskytuje žalobci důvod k odstoupení od dohody o rozvázání pracovního poměru pro omyl podle ustanovení § 245 odst.3 zákoníku práce. Dovolatel dále namítá, že závěr odvolacího soudu, podle kterého žalovaný nerozhodl o zrušení funkce technického rady, nemá oporu v provedeném dokazování. Listinné důkazy jsou podle názoru žalobce neprůkazné, neboť "organizační schéma" bylo vyhotoveno o dva roky dříve než došlo k rozvázání pracovního poměru účastníků a písemné prohlášení členů představenstva žalovaného bylo vyhotoveno až dodatečně (dne 26.11.1999). Z výpovědí svědků PhDr. A. U. a Ing. V. P. a z výpovědi Ing. D. D. vyplývá, že žalobcem zastávané místo technického rady bylo zrušeno a že pracovní poměr účastníků byl rozvázán proto, že po ukončení dohody se slovinským partnerem IPB v K. "odpadla hlavní náplň jeho práce". Žalobce rovněž poukazuje na to, že uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru v dobré víře, že z důvodu organizačních změn nemůže dále u žalovaného pracovat (jak mu to bylo sděleno při uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru), a podle jeho názoru je "zcela nepřípustné", aby zaměstnavatel mohl v budoucnu provedení organizačních změn popřít a snížit tak stav svých zaměstnanců, aniž by jim musel vyplatit odstupné. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby

věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti němuž je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.a) o.s.ř., přezkoumal napadený rozsudek bez jednání (§ 243a odst.1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je zčásti opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že dohodou ze dne 25.11.1998 byl pracovní poměr účastníků rozvázán dnem 31.12.1998 - 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. 231/1992 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. a č. 138/1996 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 60a odst.1 zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku.

Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Tím, že se odstupné poskytuje jako dvojnásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě po dobu dvou měsíců pokračoval. Odstupné má tímto způsobem kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn a poskytnout mu ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku.

Nárok na odstupné má (nejde-li o zaměstnance, o nichž zákon stanoví, že jim odstupné nenáleží - srov. § 60c a § 65 odst.3 část třetí věty za středníkem zák. práce) každý zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů. Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, není pro posouzení, zda má zaměstnanec nárok na odstupné, samo o sobě rozhodující, zda byly v dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, popřípadě jaké důvody rozvázání pracovního poměru se v dohodě uvádí. Ustanovení § 60a zák. práce nespojuje, byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, vznik nároku na odstupné s tím, co bylo v dohodě uvedeno o důvodech skončení pracovního poměru, ale se zjištěním, proč (z jakého skutečného důvodu) byl pracovní poměr opravdu rozvázán; byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce, má uvolněný zaměstnanec (budou-li splněny také další zákonem stanovené předpoklady) nárok na odstupné bez ohledu na to, zda dohoda obsahovala vylíčení důvodu skončení pracovního poměru, popřípadě co bylo v dohodě o těchto důvodech uvedeno.

Procesní povinnost tvrdit a prokázat [§ 101 odst.1 písm.a) a b) a § 120 odst.1 věta první o.s.ř.], že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z některého z důvodů uvedených v ustanoveních § 46

odst.1 písm.a) až c) zák. práce, má v řízení o zaplacení odstupného zaměstnanec (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2002 sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, uveřejněném pod č. 108 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

Povinnost prokázat své tvrzení, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z některého z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce, může zaměstnanec splnit mimo jiné pomocí dohody o rozvázání pracovního poměru, v níž je uveden jím tvrzený důvod skončení pracovního poměru.

V dohodě o rozvázání pracovního poměru musí být uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, požaduje-li to zaměstnanec (srov. § 43 odst.2 věta druhá zák. práce). Zákoník práce vychází z presumpce platnosti, správnosti a pravdivosti právního úkonu; předpokládá proto, že v dohodě vylíčené důvody rozvázání pracovního poměru odpovídají skutečnosti, tedy že účastníci dohody v ní v souladu se skutečností uvedli, proč přistoupili ke skončení svého pracovního poměru. Uvádí-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon spojuje poskytnutí odstupného zaměstnanci, z uvedeného vyplývá, že je na zaměstnavateli, aby tvrdil a prokázal, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z jiného důvodu, než který je uveden v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce.

V projednávané věci žalobce tvrdil, že dohodou ze dne 25.11.1998 rozvázal pracovní poměr se žalovaným z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce, a své tvrzení prokazoval též dohodou, v níž bylo uvedeno, že se pracovní poměr končí "z organizačních důvodů, s nárokem na dvouměsíční odstupné". Protože v dohodě ze dne 25.11.1998 byl uveden důvod rozvázání pracovního poměru, s nímž zákon spojuje poskytnutí odstupného, bylo na žalovaném, tvrdil-li, že k žádné organizační změně (ke zrušení žalobcem zastávané funkce technického rady) nedošlo, aby tvrdil a také prokázal, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z jiného důvodu.

Z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce je dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena tehdy, stane-li se zaměstnanec 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.

Pro důvod rozvázání pracovního poměru uvedený v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce je charakteristické, že sice zaměstnavatel může nadále přidělovat zaměstnanci v dohodnutém místě výkonu práce práci odpovídající sjednanému druhu práce, avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Uvedený důvod rozvázání pracovního poměru tedy není naplněn už tím, že zaměstnavatel další výkon práce od zaměstnance alespoň zčásti nepotřebuje, tedy že se zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným; rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem může zaměstnavatel z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce jen tehdy, došlo-li k nadbytečnosti zaměstnance následkem 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 (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu SR ze dne 29.1.1991 sp. zn. 6 Cz 1/91, uveřejněný pod č. 3 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1992 a

rozsudek býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 23.6.1971 sp. zn. 3 Cz 2/71, uveřejněný ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím IV na str. 928).

S odvolacím soudem lze souhlasit v tom, že se nemůže jednat o rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce, nepřijal-li žalovaný ve vztahu k žalobci (k jím zastávané funkci technického rady) rozhodnutí o organizační změně. Odvolací soud však nevzal náležitě v úvahu, že žalovaný uvedl v dohodě ze dne 25.11.1998 jako důvod rozvázání pracovního poměru "organizační důvody"; tvrdil-li oproti tomu za řízení před soudy, že k žádné "organizační změně" nedošlo a že tedy z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce nebyl pracovní poměr účastníků ve skutečnosti rozvázán, bylo na něm, aby také tvrdil a prokázal, z jakého důvodu byl na základě dohody ze dne 25.11.1998 opravdu pracovní poměr účastníků skončen. Žalobce totiž (jak vyplývá z výše uvedeného) nemá nárok na požadované odstupné jen tehdy, kdyby žalovaný prokázal, z jakého konkrétního důvodu byl na základě dohody ze dne 25.11.1998 pracovní poměr účastníků ve skutečnosti skončen a že šlo o důvod, který není uveden v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce.

I kdyby bylo zjištěno, že dohoda ze dne 25.11.1998 byla uzavřena z jiného důvodu, než který je uveden v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce, je třeba přihlédnout - jak vyšlo za řízení před soudem prvního stupně najevo (srov. zejména výpověď svědka PhDr. A. U.) - též k tomu, že uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru navrhl žalovaný, a to z důvodu, že došlo ke zrušení funkce, kterou žalobce u žalovaného zastával, a že žalobce návrh této dohody přijal.

Nemohou být žádné pochybnosti o tom, že zaměstnanci, kteří jménem zaměstnavatele (§ 9 a 10 zák. práce) navrhují zaměstnanci uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a sdělují mu důvody, pro něž má být jeho pracovní poměr u zaměstnavatele dohodou ukončen, jsou povinni mu o tom poskytnout pravdivé a úplné údaje, neboť jen takovým postupem mohou řádně splnit své povinnosti zaměstnanců uložené jim ustanovením § 73 odst.1 písm.c) zák. práce.

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

Zaměstnanec, který jménem zaměstnavatele navrhl jinému zaměstnanci uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) a c) zák. práce, ačkoliv věděl (musel vědět), že takový důvod ve skutečnosti nebyl naplněn, tím porušil svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec návrh zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé a že tedy rozvazuje pracovní poměr z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce, nemůže být takovým postupem zaměstnavatele (zaměstnance jednajícího jménem zaměstnavatele) poškozen. Ukáže-li se, že ve skutečnosti byl pracovní poměr dohodou rozvázán z jiného důvodu, než který je uveden v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) a c) zák. práce, a že mu proto nenáleží - jak vyplývá z výše uvedeného - odstupné poskytované při skončení pracovního poměru (§ 60a zák. práce), byla mu způsobena škoda, kterou je mu zaměstnavatel povinen nahradit.

Odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - se věcí z tohoto pohledu nezabýval.

Jeho právní posouzení věci je proto neúplné a tedy i nesprávné.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky proto napadený rozsudek podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst.3 věty první o.s.ř. vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

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

Další články:

- Náhrada škody zaměstnancem
- Plat
- Doručování
- 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)