

Výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Za zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce (č. [65/1965](#) Sb.) 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1550/2008, ze dne 22.9.2009)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně České republiky – Finančního ředitelství v Ú.n. L., proti žalované J. K., zastoupené advokátem, o 22.714,- Kč, vedené u Okresního soudu v Děčíně pod sp. zn. 18 C 1/2006, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 7. prosince 2007 č.j. 35 Co 177/2007-55, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Děčíně ze dne 11. září 2006 č.j. 18 C 1/2006-37 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Děčíně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 22.714,- Kč. Žalobu odůvodnila tím, že dne 16.9.2003 byla mezi účastníky na žádost žalované uzavřena podle ustanovení § 143 zák. práce „dohoda o poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení po dobu studia při zaměstnání a o setrvání v pracovním poměru a úhradě nákladů za zvýšení kvalifikace“, která navazovala na pracovní smlouvu ze dne 31.3.2003 uzavřenou mezi účastníky na dobu určitou nejprve do 31.3.2004, posléze do 31.12.2004. Protože pracovní poměr žalované u žalobkyně skončil uplynutím sjednané doby dne 31.12.2004, vznikla žalované podle bodu 8) zmíněné dohody povinnost uhradit žalobkyni vynaložené náklady na zvýšení její kvalifikace studiem na F. s. e. v Ú. n. L., které započalo dne 2.10.2003.

Okresní soud v Děčíně rozsudkem ze dne 11.9.2006 č.j. 18 C 1/2006-37 žalobě vyhověl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že žalovaná je povinna zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Děčíně na soudním poplatku 910,- Kč. Soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že na základě pracovní smlouvy ze dne 31.3.2003 byl mezi účastníky sjednán pracovní poměr na dobu určitou do 31.3.2004 (následně prodloužený do 31.12.2004) a že dne 16.9.2003 uzavřeli účastníci dohodu o zvýšení kvalifikace, která „má všechny zákonné náležitosti a soud tuto dohodu považuje za platnou“, v níž se žalobkyně zavázala umožnit žalované studium na vysoké škole po dobu tří let od 2.10.2003 a poskytovat žalované sjednané pracovní úlevy a žalovaná se oproti tomu zavázala setrvat v pracovním poměru u žalobkyně po dobu tří roků po složení závěrečné státní bakalářské zkoušky; pro případ, že rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace, se žalovaná zavázala uhradit skutečné náklady, které žalobkyně vynaložila v souvislosti s tímto studiem, což podle ujednání účastníků (obsaženého v bodu 8 zmíněné dohody) „platí i v případě uplynutí doby pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou“. Protože pracovní poměr účastníků skončil uplynutím sjednané doby dne 31.12.2004 a žalovaná tak „nedostala svému závazku setrvat v pracovním poměru u žalobkyně nejméně po dobu tří let od úspěšného ukončení studia“, vznikla žalované podle názoru soudu prvního stupně povinnost vrátit žalobkyni alikvotní část nákladů vynaložených v souvislosti se studiem žalované. Námitku žalované, že to byla právě žalobkyně, která tím, že neprodloužila se žalovanou pracovní poměr, znemožnila žalované splnění závazku, odmítl s

odůvodněním, že o umožnění studia při zaměstnání a o poskytnutí pracovních úlev žádala sama žalovaná, která „si musela být vědoma toho“, že pracovní poměr mezi účastníky je uzavřen na dobu určitou a nemusí dojít k jeho prodloužení, a vzhledem k obsahu dohody ze dne 16.9.2003 „byla jednoznačně srozuměna“ s tím, že pokud pracovní poměr skončí, bude povinna vynaložené náklady žalobkyni vrátit.

K odvolání žalované Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 7.12.2007 č.j. 35 Co 177/2007-55 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že podle ujednání účastníků obsaženého v dohodě o zvýšení kvalifikace ze dne 16.9.2003 pod bodem 8 vznikla žalované „v důsledku ukončení pracovního poměru uplynutím doby ke dni 31.12.2004“ (a tím nesplnění povinnosti setrvat u žalobkyně v pracovním poměru po dobu tří let po složení státní bakalářské zkoušky) povinnost uhradit žalobkyni skutečné náklady, které žalobkyně vynaložila v souvislosti s jejím studiem a které činily 22.714,- Kč, a že za situace, kdy pracovní poměr žalované neskončil jednostranným právním úkonem žalobkyně ani dohodou účastníků, „nelze na daný případ aplikovat ustanovení § 147 odst. 7 zák. práce“, které obsahuje taxativní výčet výjimek z povinnosti uhradit zaměstnavateli vynaložené náklady na zvýšení kvalifikace, jejichž rozsah „nelze extenzivním výkladem rozšiřovat“. Odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně akcentoval, že žalovaná v době uzavření dohody o zvýšení kvalifikace věděla, že její pracovní poměr byl uzavřen pouze na dobu určitou do 31.3.2004 (až následně byl prodloužen do 31.12.2004), a proto „si musela být vědoma, že může nastat situace, že její pracovní poměr skončí uplynutím doby podle § 56 odst. 1 zák. práce dříve, než bude schopna splnit závazek setrvat po určenou dobu v pracovním poměru u žalobkyně“, a že v takovém případě bude muset náklady vynaložené na její pracovní úlevy v souvislosti se studiem žalobkyni vrátit. Dohoda o zvýšení kvalifikace tudíž byla „od počátku vázána na její pracovní poměr a byla tedy uzavřena s tímto rizikem“, a podle názoru odvolacího soudu „není vůči žalované diskriminační a svým obsahem ani účelem se nepříčí ust. § 143 zák. práce ani jinému zákonnému ustanovení, neobchází jej, ani se nepříčí dobrým mravům“, neboť práva a povinnosti účastníků v dohodě „nebyly rozvrženy nerovnoměrně“ (prospěch žalované spočívající v tom, že po dobu trvání pracovního poměru a studia čerpala pracovní volno s náhradou mzdy a dosáhla studiem zvýšení kvalifikace, je „na druhou stranu vyvážen“ jejím závazkem setrvat v pracovním poměru u žalobkyně po dohodnutou dobu a při nesplnění této podmínky uhradit žalobkyni skutečné náklady vynaložené žalobkyní v souvislosti se studiem). Proto odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný potvrdil (§ 219 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, jehož přípustnost dovozovala z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Namítala, že dohodu o zvýšení kvalifikace se závazkem setrvání v pracovním poměru po dohodnutou dobu po ukončení studia uzavřela s vědomím, že uzavírání pracovního poměru na dobu určitou je u žalobkyně – jak byla z její strany ujištěna – „běžnou praxí a formalitou s tím, že s ní bude uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou“. Za této situace žalovaná „nemohla předpokládat“, že nastanou osobní zájmy nadřazeného zaměstnance, které vedly k tomu, že pracovní poměr s ní nebyl prodloužen, ačkoli měla v úmyslu v pracovním poměru setrvat a splnit tak podmínky stanovené dohodou o zvýšení kvalifikace. To ovšem bez vlastního zavinění „pro jednostranné jednání a postoj žalobkyně, jež sama nemohla nijak ovlivnit“, učinit nemohla a „bezdůvodným jednáním zaměstnavatele jí bylo znemožněno závazky naplnit“ a závazek se tak stal „závazkem nesplnitelným“. Podle názoru žalované „tento právní stav nepochybně odporuje záměru zákonodárce, jakož i smyslu a duchu příslušné právní úpravy, zejména ust. § 143 zák. práce“, neboť „jeho smyslem je zajistit vyšší vzdělanost a odbornost perspektivního zaměstnance a zajistit pro zaměstnavatele kvalitnější pracovní sílu“. Proto také předmětné ustanovení „nepředpokládá“, že by byla uzavřena dohoda o zvýšení kvalifikace a současně uzavřen pracovní poměr na dobu kratší, než je závazek plynoucí z dohody o zvýšení kvalifikace, „což de facto znemožňuje splnění závazku sjednaného v dohodě“. Protože práva a povinnosti účastníků dohody

jsou navíc „nevyvážená, čímž byl záměrně vytvořen nerovný stav v postavení smluvních stran, a to zjevně ve neprospěch žalované“, jsou podle mínění dovolatelky příslušná ujednání obsažená v dohodě o zvýšení kvalifikace (upravující „de facto nesplnitelný“ závazek o setrvání v pracovním poměru po určitou dobu a povinnost vrátit poskytnutou náhradu) neplatná, neboť „se přičí dobrým mravům a též svým obsahem nebo účelem se přičí zákonu nebo jej obchází“. Žalovaná má rovněž za to, že „je třeba přistoupit k extenzivnímu výkladu zákonného ust. § 143 odst. 7 písm. b) zák. práce“, které stanoví „liberační důvody“, kdy nevzniká povinnost vrátit vynaložené náklady v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele a dohody, z něhož „lze analogicky dovodit“, že také v daném případě, kdy pracovní poměr skončil „projevem jednostranné vůle, resp. ze strany zaměstnavatele“, povinnost zaměstnance k vrácení nákladů na zvýšení kvalifikace nevzniká. Kromě toho dovolatelka „zastává názor“, že, i kdyby jí povinnost k úhradě vynaložených nákladů vznikla, „jedná se při zvážení všech okolností předmětné věci o typický případ, na něhož lze aplikovat ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce“. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.].

Žalovaná napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř., tedy jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst. 3 o.s.ř.].

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení

§ 237 odst. 3 o.s.ř. dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o.s.ř.), že dne 31.3.2003 byla mezi účastníky uzavřena pracovní smlouva, podle které žalovaná začala pracovat u žalobkyně od 1.4.2003 jako „pracovník pro správu daní“ v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou do 31.3.2004. Dne 16.9.2003 uzavřeli účastníci dohodu, podle níž se žalobkyně zavázala umožnit žalované zvýšení kvalifikace formou tříletého kombinovaného bakalářského studia na F. s. e. v Ú. n. L. (které mělo započít dne 2.10.2003) a „v souvislosti s tímto studiem poskytnout žalované pracovní úlevy podle vyhlášky ministerstva školství č. 140/68 Sb.“ v dále sjednaném rozsahu [srov. bod 1), 2) a 3) dohody]. Žalovaná se v dohodě mimo jiné zavázala po úspěšném složení závěrečné státní bakalářské zkoušky „setrvat v pracovním poměru k žalobkyni po dobu tří roků“ [srov. bod 5) dohody] a pro případ, že tento závazek nesplní, případně „rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace“, se zavázala uhradit žalobkyni „skutečné náklady, které žalobkyně vynaložila v souvislosti se studiem před skončením pracovního poměru, maximálně však do výše nákladů odpovídajících náhradě mzdy poskytnuté za pracovní volno podle bodu 3)“; současně bylo mezi účastníky dohodnuto, že uvedený závazek žalobkyně „platí i v případě uplynutí doby pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, rozvázání pracovního poměru ve zkušební době nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele“ [srov. bod 8) dohody]. Dne 5.2.2004 žalobkyně uzavřela se žalovanou dohodu o změně pracovní smlouvy, podle které se pracovní poměr uzavřený na dobu určitou do 31.3.2004 změnil na pracovní poměr „uzavřený na dobu určitou po dobu mateřské dovolené D. D.-M., nejpozději však do 31.12.2004“. Pracovní poměr mezi účastníky skončil před zvýšením kvalifikace žalované uplynutím sjednané doby dne 31.12.2004. Žalobkyně se touto žalobou domáhá po žalované, aby jí uhradila náklady, které vynaložila v souvislosti s jejím studiem do doby skončení pracovního poměru.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud mimo jiné právní otázku, jaký význam z hlediska platnosti dohody o zvýšení kvalifikace má skutečnost, že je uzavřena na delší dobu (upravuje práva a povinnosti účastníků pracovního poměru pro delší období), než na kterou je sjednán pracovní poměr. Tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena. Protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Otázku platnosti dohody o zvýšení kvalifikace je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že byla uzavřena dne 16.9.2003 - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.2003, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. [274/2003](#) Sb., kterým se mění některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví (srov. § 364 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce) - dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 143 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle po dobu pěti let, v pracovním poměru nebo uhradit mu náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Dohodu nelze sjednat, jde-li o prohlubování kvalifikace pro práci

sjednanou v pracovní smlouvě, které je povinností zaměstnance (§ 141a).

Dohoda o zvýšení kvalifikace je dvoustranným právním úkonem zaměstnavatele a zaměstnance, který po sankci neplatnosti musí být učiněn písemnou formou (srov. § 143 odst. 1, § 242 odst. 2 zák. práce) a musí povinně obsahovat podstatné náležitosti uvedené v ustanovení § 143 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce (tj. druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení, dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru, druhy nákladů, které bude povinen zaměstnanec uhradit zaměstnavateli, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u něho v pracovním poměru, a nejvyšší celkovou částku, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit). Platně uzavřená dohoda ve smyslu ustanovení § 143 zák. práce je právním důvodem, na jehož základě může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat vrácení nákladů spojených se zvýšením kvalifikace, jimiž jsou kupř. školné a náhrada mzdy za pracovní volno poskytnuté zaměstnanci v souvislosti se zvýšením jeho kvalifikace.

Délka doby, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele, může být maximálně pět let. Délka této doby by měla odpovídat délce předpokládaného studia, a to i v závislosti na výši vynaložených nákladů zaměstnavatelem. Jestliže tedy v projednávané věci předpokládaná délka studia žalované činila tři roky a na stejnou dobu se žalovaná zavázala po úspěšném ukončení studia setrvat v pracovním poměru u žalobkyně, nelze důvodně dovozovat, že práva a povinnosti účastníků dohody o zvýšení kvalifikace ze dne 16.9.2003 „jsou nevyvážená, zjevně ve neprospěch žalované“.

Souhlasit nelze ani s názorem, že dohoda o zvýšení kvalifikace je neplatná, byl-li „současně uzavřen pracovní poměr na vymezenou dobu a zejména na dobu kratší, než je závazek plynoucí z dohody o zvýšení kvalifikace“.

Je jistě správné, že důvodem neplatnosti právního úkonu podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce není jen rozpor s obsahem a účelem zákoníku práce a jeho obcházení, ale i rozpor s obsahem a účelem a obcházení jiných zákonů a dalších obecně závazných právních předpisů, jestliže byly vydány v souladu se zákonem nebo k jeho provedení, popř. na základě zmocnění obsaženého v zákoně. Předpokladem je, že právní normy obsažené v těchto právních předpisech mají kogentní povahu. Právní úkon je v rozporu s obsahem nebo účelem zákona nebo jiného obecně závazného právního předpisu tehdy, jestliže neodpovídá příkazu nebo zákazu právní normy nebo jestliže nesleduje účel v právní normě vyjádřený a jedině dovolený.

Je také mimo pochybnost, že smyslem a účelem dohody podle ustanovení § 143 zák. práce je stabilizace zaměstnance, jemuž zaměstnavatel umožnil zvýšení kvalifikace a který se za to zavázal setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu v pracovním poměru. Stabilizace takového zaměstnance v pracovním poměru je v zájmu zaměstnavatele na návratnosti prostředků, které vynaložil v souvislosti se zvyšováním či prohloubením kvalifikace svých zaměstnanců, neboť zaměstnanec, který porušil svůj závazek z dohody uzavřené se zaměstnavatelem podle ustanovení § 143 zák. práce setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po sjednanou dobu, je povinen uhradit mu náklady spojené se zvýšením kvalifikace.

Samotná okolnost, že pracovní poměr účastníků dohody je sjednán na dobu určitou, která je kratší než doba, po kterou se zaměstnanec zavázal po zvýšení kvalifikace setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru, však neplatnost dohody o zvýšení kvalifikace založit nemůže. Je jistě možné, že účastníci pracovního poměru na dobu určitou (nejen zaměstnavatel) nemusí tento pracovní poměr prodloužit. Tato možnost ale presumuje situaci, která v budoucnu může nastat, ale nemusí, a nepřihlíží náležitě k tomu, že platnost právního úkonu je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28.12.1986 sp. zn. 1 Cz 34/86, uveřejněný v Bulletinu Nejvyššího soudu ČSR roč. 1987, pod č. 28). Jestliže účastníci uzavřeli dohodu o zvýšení kvalifikace v době existence pracovního poměru na určitou dobu, která je kratší, než zamýšlená doba stabilizace, lze spíše vycházet z úvahy, že ji v této

době uzavírali s předpokladem, že počítají s prodloužením pracovního poměru a se stabilizací zaměstnance. Proto okolnost, že závazek zaměstnance o době setrvání v pracovním poměru sjednaný dohodou podle ustanovení § 143 zák. práce přesahuje v době jejího uzavření dobu určitou, na kterou dříve byl sjednán pracovní poměr účastníků, sama o sobě nezakládá ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce neplatnost dohody o zvýšení kvalifikace.

Dovolatelka dále dovozuje, že - kdyby byla dohoda o zvýšení kvalifikace platná - „je třeba přistoupit k extenzivnímu výkladu zákonného ust. § 143 odst. 7 písm. b) zák. práce určujícímu liberační důvody pro vrácení nákladů, kdy nevzniká povinnost vrátit vynaložené náklady v případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele“, kdy „analogicky lze dovodit“, že toto ustanovení „lze aplikovat i na skončení pracovního poměru projevem jednostranné vůle ze strany zaměstnavatele ukončit pracovní poměr“. Tomuto názoru rovněž nelze přisvědčit.

Případy, kdy zaměstnanec povinnost k náhradě nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace ze zákona nemá (srov. § 143 odst. 7 zák. práce), nezakládají neplatnost dohody o zvýšení kvalifikace, nýbrž ze zákona zaměstnanec zprošťují - ačkoli nedostal svému stabilizačního závazku - povinnosti k úhradě nákladů za zvýšení kvalifikace, s tím důsledkem, že zaměstnavatel tyto náklady ponese ze svého. Jde vesměs o situace, kdy zaměstnanec bez svého zavinění nemůže po dobu, po kterou se zavázal setrvat v pracovním poměru, vykonávat práci, pro kterou si zvýšil kvalifikaci, buď proto, že pozbyl dlouhodobě způsobilost konat tuto práci nebo proto, že zaměstnavatel v dostatečném rozsahu jeho zvýšenou kvalifikaci nevyužíval, anebo proto, že pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů, pro které lze zrušit okamžitě pracovní poměr nebo z důvodu závažného porušení pracovní kázně, popřípadě dohodou z tzv. organizačních důvodů. Protože výčet případů, kdy podle ustanovení § 143 odst. 7 písm. a) až d) zák. práce povinnost zaměstnance k úhradě nákladů za zvýšení kvalifikace nevzniká, je taxativní, nelze neopodstatněnost uplatněného nároku dovozovat - jak se dovolatelka mylně domnívá - za pomoci „extenzivního výkladu zákonného ust. § 143 odst. 7 písm. b) zák. práce“ nad rámec zde uvedené skutkové podstaty, a je třeba přisvědčit odvolacímu soudu, že „citované ustanovení na daný případ nelze aplikovat“.

V projednávané věci žalobkyně uzavřela s žalovanou dne 16.9.2003 dohodu o zvýšení kvalifikace podle ustanovení § 143 zák. práce, v níž se žalovaná zavázala po úspěšném dokončení tříletého studia setrvat v pracovním poměru u žalobkyně po dobu dalších tří let, ačkoli pracovní poměr byl mezi účastníky sjednán na dobu určitou do 31.3.2004, resp. 31.12.2004. Dovolatelka v neposlední řadě rovněž namítá, že za tohoto stavu „po zvážení všech okolností“, jde o případ - kdyby povinnost k náhradě vznikla - na který „lze aplikovat ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce“.

Podle ustanovení § 7 odst. 2 věty první zák. práce nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.

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 přičítícím, je třeba, vycházející 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 jedná 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 nevíтанý 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).

V projednávané věci žalovaná v dovolání a předtím v celém průběhu řízení namítala, že „i pro případ, že by povinnost k náhradě nákladů vznikla, při zvážení všech okolností předmětné věci, se v tomto případě jedná o typický případ, na nějž lze aplikovat § 7 odst. 2 zák. práce“. Je skutečností, že vzhledem ke smyslu a účelu dohody o zvýšení kvalifikace – jak uvedeno výše – je tato dohoda uzavírána proto, že zájmu zaměstnance na zvýšení vlastní kvalifikace odpovídá zájem zaměstnavatele na jeho stabilizaci a na využití jeho nové (vyšší) kvalifikace. Zaměstnanec může při uzavření dohody důvodně vycházet z toho, že zaměstnavatel má zájem na jeho další stabilizaci, i když (nebo právě proto), že závazek k setrvání v pracovním poměru sjednaný dohodou je delší, než doba, po kterou má podle dřívějšího ujednání trvat pracovní poměr na dobu určitou. Odvolacímu soudu je proto třeba vytknout, že se nezabýval tím, jaký vliv z hlediska ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce může mít (případně spolu s dalšími okolnostmi, které – ať již na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele – budou v konkrétním případě pro posouzení věci významné) skutečnost, že zaměstnavatel v dalším průběhu trvání pracovního poměru na stabilizaci zaměstnance ztratil zájem, a zda tedy jsou zde skutečnosti, které – jak se toho žalovaná dovolává – soudu umožňují pro rozpor s dobrými mravy výkon práva požadovat vrácení nákladů odmítnout.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil. Protože 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 – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Koupě nemovité věci](#)
- [Nesprávný úřední postup \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Platební neschopnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Předkupní právo \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Přerušování řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Rodinný závod \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Dědictví](#)
- [Výživné](#)

- [Valná hromada](#)
- [Ustanovení zástupce](#)
- [Náhrada škody](#)