

20. 12. 2000

ID: 652

Výkon práva vylučuje protiprávnost

Výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičítím. Chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, lze považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu.

Výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičítím. Chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, lze považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.11.2000, sp. zn.: 21 Cdo 1293/99)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl ve věci o neplatnost výpovědi, vedené u Okresního soudu v Jablonci nad Nisou pod sp. zn. 7 C 282/98, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci ze dne 16. října 1998 č. j. 30 Co 547/98-49, tak, že dovolání zamítl.

Z o d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 13.1.1998 žalovaný sdělil žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce. Důvod výpovědi spatřoval v tom, že žalobce, který je zaměstnán jako „hasič ve třídě 7“, nesplňuje kvalifikační předpoklady (úplné střední vzdělání) stanovené nařízením vlády č. [79/1994](#) Sb. pro výkon této práce.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že uplatněný výpovědní důvod je zcela neopodstatněný, neboť žalovaný využil možnosti dané ustanovením § 4 nařízením vlády č. [79/1994](#) Sb. a zařadil žalobce do 7. platové třídy bez jakýchkoli podmínek, a tím „uznal výjimku z požadovaného stupně vzdělání“. Na výzvu žalovaného k doplnění chybějícího vzdělání potom zahájil v roce 1997 dálkové studium na SOŠ, které je ukončeno maturitou.

Okresní soud v Jablonci nad Nisou rozsudkem ze dne 23.4.1998 č.j. 7 C 282/98-23 žalobu zamítl a žalobci uložil povinnost „nahradit náklady řízení žalovaného 3.225,- Kč advokátce“. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce nesplňoval kvalifikační předpoklady „podle § 47 odst. 1 z. č. 91/95 Sb. ve spojení s ust. § 3 odst. 1 příloha 1 k nařízení vlády č. 79/94 Sb. - katalog prací“, a proto mu byla dána výpověď v souladu se zákonem. Zdůraznil, že „prodloužení doby podle § 4 odst. 3 vl. nař. 79/94 Sb. podle vl. nař. č. 143/95 Sb.“ - tj. zařazení zaměstnance do příslušné platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebný obor vzdělání po dobu delší než čtyři roky - „je právem, nikoli povinností

žalovaného“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 16.10.1998 č.j. 30 Co 547/98-49 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, rozhodl, že žalobce je povinen „nahradit“ žalovanému náklady odvolacího řízení ve výši 3.225,- Kč k rukám JUDr. H. H., a zamítl návrh na vyslovení přípustnosti dovolání. Odvolací soud vycházel ze zjištění, že od 1.4.1994 na základě změny pracovní smlouvy žalobce pracoval u žalovaného jako hasič, a protože nesplňoval kvalifikační předpoklady stanovené nařízením vlády č. [79/1994](#) Sb. pro výkon této práce, bylo mezi účastníky ujednáno, že žalobce bude práci vykonávat v souladu s ustanovením § 4 odst. 2 písm. b) uvedeného nařízení nejdéle po dobu dvou let. Protože i po uplynutí dvou let, žalovaný žalobce nadále zaměstnával jako hasiče, lze podle názoru odvolacího soudu učinit závěr, že žalovaný žalobci v souladu s nařízením vlády č. [143/1995](#) Sb. prodloužil prominutí kvalifikačních předpokladů na čtyři roky. Pokud se poté žalovaný rozhodl, že žalobci, přestože v roce 1997 žalobce zahájil studium, jehož absolvováním by si doplnil potřebné vzdělání, výjimku podle ustanovení § 4 odst. 3 písm. b) nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb. (tj. prodloužení prominutí kvalifikačních předpokladů na dobu delší než čtyři roky) neposkytne, nelze tomuto postupu žalovaného nic vytknout, neboť se pouze rozhodl, že „možnosti, kterou mu dává shora uvedené nařízení vlády, nevyužije“. Protože žalobce „po uplynutí doby čtyř let od poslední změny pracovní smlouvy nesplňuje kvalifikační předpoklady pro výkon práce“, přisvědčil odvolací soud soudu prvního stupně, že výpověď byla žalobci dána platně. Návrhu žalobce na vyslovení přípustnosti dovolání nevyhověl s odůvodněním, že nejde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) a d) o. s. ř. Namítal, že nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb. je v rozporu s právním řádem, neboť stanoví podmínky a omezení pro výkon určitých povolání a činností, které však podle článku 26 odst. 2 Listiny základních práv a svobod může stanovit jen zákon a nikoli právní předpis nižší právní síly. Zákon č. [143/1992](#) Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost sice v ustanovení § 23 zmocňuje vládu k vydání nařízení, jímž určí mj. katalogy prací a kvalifikační předpoklady v souladu s charakteristikami platových tříd, ale „neobsahuje žádné ustanovení, kterým by byly stanoveny kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon určitých povolání“, a nařízení vlády podmínky a omezení pro výkon určitých povolání a činností stanovit nemůže. Žalobce rovněž namítal, že ho žalovaný „vedl v omyl“, neboť mu po většinu čtyřleté lhůty poskytnuté podle ustanovení § 4 odst. 2 nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb. tvrdil, že si doplňovat vzdělání nemusí, avšak následně „zneužil úmyslně svých práv plynoucích z vládního nařízení č. 79/1994“ tím, že žalobci, který po změně stanoviska žalovaného zahájil studium na Střední odborné škole P. v J., za jehož účelem mu žalovaný dokonce poskytl úlevy v zaměstnání, „neposkytl lhůtu k doplnění vzdělání podle § 4 odst. 3 nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb.“ a dal mu výpověď. Žalovaný tak podle názoru dovolatele porušil ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, které „takové počínání účastníka pracovněprávních vztahů přímo zakazuje“ a ustanovení § 8 odst. 3 zák. práce, které ukládá zaměstnavateli povinnost pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce a s pravidly slušnosti. V neposlední řadě odvolací soud podle názoru dovolatele „v celém rozsahu“ nezjistil skutkový stav věci, neboť nevyhověl jeho návrhu na „výslech sedmi svědků a dodatečný výslech žalobce“. Žalobce navrhl, aby odvolací soud „napadené rozhodnutí odvolacího soudu, resp. soudu I. stupně“ zrušil.

Žalovaný uvedl, že zaměstnanec neujišťoval o tom, že by se jich požadavek úplného středního vzdělání netýkal, ale že „zaměstnanci a do určité míry i zaměstnavatel pouze doufali, že bude dále prodlužována možnost výjimek z předepsaného vzdělání“. Protože „účastník právního vztahu může právně relevantně uvést druhého účastníka v omyl pouze po stránce skutkové nikoliv výkladu práva“, neboť právní předpisy vyhlášené ve Sbírce zákonů ČR jsou závazné pro všechny fyzické a právnické

osoby a „neznalost zákona neomlouvá“, nemůže tento postup žalovaného vést „k odlišnému hodnocení existence objektivního důvodu k výpovědi“. K další námitce žalovaný uvedl, že pokud je podmínka „požadovaného vzdělání“ hasiče, stanovená v ustanovení § 47 zákona č. [133/1985](#) Sb. v platném znění, konkretizována nařízením vlády č. [79/1994](#) Sb., „nejde o žádný rozpor s právním řádem včetně Listiny základních práv a svobod“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

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

Dovolání je přípustné proti rozhodnutí odvolacího soudu (s výjimkou rozsudků, kterými bylo vysloveno, že se manželství rozvádí, že je neplatné nebo že zde není), jestliže trpí vadami uvedenými v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. Dovolání je též přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl změněn rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé (§ 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř.). Dovolání je přípustné také proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl jinak, než v dřívějším rozsudku proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 238 odst. 1 písm. b) o.s.ř.).

Dovolání je rovněž přípustné proti rozsudku odvolacího soudu ve věci samé, jímž bylo rozhodnutí soudu prvního stupně potvrzeno, jestliže odvolací soud ve výroku rozhodnutí vyslovil, že dovolání je přípustné, protože jde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu (§ 239 odst. 1 o.s.ř.).

Podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. nevyhoví-li odvolací soud návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání, který byl učiněn nejpozději před vyhlášením potvrzujícího rozsudku nebo před vyhlášením (vydáním) usnesení, kterým bylo rozhodnuto ve věci samé, je dovolání podané tímto účastníkem přípustné, jestliže odvolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam.

V posuzovaném případě žalobce napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 238 odst.1 písm.b) o.s.ř. není dána, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by odvolací soud zrušil. Protože odvolací soud nevyslovil přípustnost dovolání proti svému rozsudku, není dovolání přípustné podle ustanovení § 239 odst.1 o.s.ř. Vzhledem k tomu však, že žalobce navrhl, aby dovolání bylo odvolacím soudem připsáno, zabýval se odvolací soud otázkou, zda je proti rozsudku odvolacího soudu dovolání přípustné z hlediska ustanovení § 239 odst.2 o.s.ř.

Dovolání může být podle tohoto ustanovení přípustné jen tehdy, jde-li o řešení právních otázek (jiné otázky, zejména posouzení správnosti nebo úplnosti skutkových zjištění, přípustnost dovolání neumožňují) a jde-li zároveň o právní otázku zásadního významu. Právním posouzením je činnost, při níž soud aplikuje konkrétní právní normu na zjištěný skutkový stav, tedy dovozuje ze skutkového zjištění (skutkové podstaty), jaká mají účastníci podle příslušného právního předpisu práva a povinnosti. Při aplikaci práva jde tedy o to, zda byl použit správný právní předpis a zda byl také správně vyložen.

O rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadního významu jde nejen tehdy, jestliže

odvolací soud posuzoval právní otázku, která v projednávané věci měla pro rozhodnutí ve věci zásadní význam (tedy nešlo o posouzení takové právní otázky, které pro rozhodnutí věci nebylo určující). Rozhodnutí odvolacího soudu musí současně mít po právní stránce zásadní význam z hlediska rozhodovací činnosti soudů vůbec (mající obecný dopad na případy obdobné povahy). Rozhodnutí odvolacího soudu má z tohoto pohledu zásadní význam zpravidla tehdy, jestliže řeší takovou právní otázku, která judikaturou vyšších soudů (tj. dovolacího soudu a odvolacích soudů) nebyla vyřešena nebo jejíž výklad se v judikatuře těchto soudů dosud neustálil (vyšší soudy při svém rozhodování řeší takovou otázku rozdílně, takže nelze hovořit o ustálené judikatuře), nebo jestliže odvolací soud posoudil určitou právní otázku jinak, než je řešena v konstantní judikatuře vyšších soudů, popřípadě v rozhodnutí nižšího soudu, které bylo vyššími soudy přijato a za účelem sjednocení judikatury uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek [rozhodnutí odvolacího soudu představuje v tomto směru odlišné („nové“) řešení této právní otázky]. Za otázku zásadního významu však nelze považovat takovou otázku, která byla odvolacím soudem vyřešena konformně (souladně) s dosavadní soudní praxí.

Protože postupem podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. může být dovolání přípustně jen pro řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu, nevyhověl-li odvolací soud jeho návrhu na vyslovení přípustnosti dovolání, jen z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. Tímto dovolacím důvodem vymezené právní otázky současně musí mít - jak plyne ze shora uvedeného - zásadní význam, neboť jen taková právní otázka, která byla pro rozhodnutí věci určující, může vést k závěru o splnění předpokladů přípustnosti dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř.

Dovolací důvody podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. b) a c) o.s.ř. neslouží k řešení právních otázek, ale nápravě případného pochybení, spočívajícího v tom, že rozhodnutí odvolacího soudu je postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, nebo vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování; k přezkoumání rozsudku odvolacího soudu z těchto důvodů tedy nemůže být přípustnost dovolání založena podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř.

I když žalobce v dovolání uvedl, že kromě dovolacího důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. uplatňuje též dovolací důvod podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř., z obsahu dovolání (z vyličení důvodů dovolání) vyplývá, že kromě kritiky právního posouzení věci odvolacím soudem dovolatel namítá, že odvolací soud „nezjistil úplně a beze zbytku skutkový stav věci“, protože nevyhověl návrhům žalobce na doplnění dokazování. V případném pochybení soudu v tomto směru však nelze spatřovat dovolací důvod uvedený v ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř., ale mohla by v něm být - posuzováno podle obsahu dovolání (srov. § 41 odst. 2 o.s.ř.) - spatřována jiná vada řízení, tedy dovolací důvod podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. b) o.s.ř. Správnost rozsudku odvolacího soudu z hlediska tohoto dovolacího důvodu však nemohl dovolací soud přezkoumat, neboť skutečnost, že rozsudek odvolacího soudu eventuálně trpí touto vadou, nezakládá přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 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 rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V posuzovaném případě dovolatel namítá, že nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb. „je v rozporu s právním řádem ČR“, neboť vzhledem k čl. 26 odst. 2 Listiny základních práv a svobod může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání a činností toliko zákon, ne však právní předpis nižší právní síly. Poznatky, jež byly získány v souvislosti se sledováním pravomocných rozhodnutí soudů

(srov. § 28 odst. 3 zákona č. [335/1991](#) Sb. o soudech a soudcích ve znění pozdějších změn a doplňků), pak nasvědčují tomu, že tato právní otázka dosud nebyla judikaturou vyšších soudů (tj. dovolacího soudu a odvolacích soudů) řešena; dovolací soud se k této otázce do současné doby při svém rozhodování nevyslovil. Vzhledem k tomu, že posouzení této 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 v tomto směru podle ustanovení § 239 odst.2 o.s.ř. přípustné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce pracoval u žalovaného (jeho právního předchůdce) od 1.1.1985 jako hasič. Dohodou o změně pracovní smlouvy datovanou 25.5.1994 si účastníci kromě jiného ujednali, že žalobce bude od 1.4.1994 zaměstnán u žalovaného jako hasič a že bude práci hasiče „vykonávat v souladu s nařízením vlády 79/94 Sb., § 4 odst. 2 písm. b nejdéle po dobu 2 let“; poté, co ustanovení § 4 odst. 2 písm. b) zařízení vlády č. [79/1994](#) Sb. ve znění po novele provedené zařízením vlády č. [143/1995](#) Sb. umožnilo vyjímečně zařadit „zaměstnance, který nesplňuje potřebný stupeň, zaměření nebo obor vzdělání do čtvrté a vyšší platové třídy, avšak nejdéle na dobu čtyř let“, žalobce vykonával sjednanou práci se souhlasem žalovaného i po uplynutí sjednané doby. Ve školním roce 1997/98 započal tříleté dálkové nadstavbové studium, které mělo být zakončeno maturitní zkouškou, na „Soukromé podnikatelské škole P.“ v J. Dopisem ze dne 13.1.1998 žalovaný sdělil žalobci, že mu dává výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce proto, že nesplňuje kvalifikační předpoklady - úplné střední vzdělání - stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce „hasič ve třídě 7“.

Podle ustanovení § 46 odst.1 písm.e) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce.

Právními předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce, se v první řadě rozumí obecně závazné právní předpisy (srov. § 272 odst.1 zák. práce). Za právní předpisy ve smyslu ustanovení § 46 odst.1 písm.e) zák. práce se rovněž považují pracovní řády vydané na základě zmocnění uvedeného v ustanovení § 82 odst.1 zák. práce zaměstnavatelem, neboť rovněž tyto vnitřní předpisy zaměstnavatele jsou závazné jak pro zaměstnavatele, tak i pro všechny jeho zaměstnance (srov. § 82 odst.4 zák. práce).

Pro podání výpovědi podle ustanovení § 46 odst.1 písm.e) zák. práce není významné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, i když tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány.

Mezi předpoklady pro výkon sjednané práce patří také právními předpisy stanovené kvalifikační předpoklady (požadavky) na zaměstnancem dosaženou kvalifikaci z hlediska stupně nebo oboru vzdělání, zaměření apod., a to včetně těch kvalifikačních předpokladů, které stanoví právní předpisy upravující mzdové (platové) poměry zaměstnanců. Zákon č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb. o platových poměrech zaměstnanců ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a služeb, orgánů celní správy, příslušníků Sboru požární ochrany a zaměstnanců některých dalších organizací (služební platový řád), ve znění pozdějších předpisů, jsou právní předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce zaměstnancem; nesplňuje-li zaměstnanec tyto předpoklady, je to důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle

ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.2.1998 sp. zn. 2 Cdon 1683/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1999 pod č. 1). Uvedený závěr je v současné době jako správný přijímán a v souladu s ustálenou judikaturou postupoval v napadeném rozhodnutí i odvolací soud.

S názorem, že nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb. o platových poměrech zaměstnanců ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a služeb, orgánů celní správy, příslušníků Sboru požární ochrany a zaměstnanců některých dalších organizací (služební platový řád), ve znění pozdějších předpisů, pokud stanoví kvalifikační předpoklady na zaměstnancem dosaženou kvalifikaci z hlediska stupně nebo oboru dosaženého vzdělání, „je v rozporu s právním řádem ČR“, dovolací soud nesouhlasí.

Podmínky a omezení výkonu určitých povolání nebo činností, které limitují právo na svobodnou volbu povolání (srov. Čl. 26 odst. 1 a 2 Listiny základních práv a svobod vyhlášené usnesením předsednictva České národní rady pod č. [2/1993](#) Sb. jako součást ústavního pořádku - dále jen „Listina“), se z věcného hlediska rozumí ve vzájemné kombinaci jednak okolnosti upravující neslučitelnost některých funkcí a činností, stanovenou v důsledku dělby moci nebo k odstranění konkurujících si zájmů, jakož i obecně platné zvláštní podmínky pro výkon některých funkcí, povolání zaměstnání nebo činností, zejména státní občanství České republiky, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, kvalifikační předpoklady, odborná způsobilost, absolvování konkursního, výběrového nebo přijímacího řízení, zdravotní předpoklady, složení slibu, trvalé bydliště na území ČR, vykonání vojenské služby a pod.

Platové poměry příslušníků Hasičského záchranného sboru ČR se v době dání výpovědi žalobci řídily zákonem č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění zákonů č. [590/1992](#) Sb., č. [10/1993](#) Sb., č. [40/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb. a č. [201/1997](#) Sb. (dále jen „zákon o platu“) a nařízením vlády č. [79/1994](#) Sb. o platových poměrech zaměstnanců ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a služeb, orgánů celní správy, příslušníků Sboru požární ochrany a zaměstnanců některých dalších organizací (služební platový řád), ve znění redakčního sdělení č. 33/1994/2 Sb. a nařízení vlády č. [143/1995](#) Sb., č. [72/1996](#) Sb., č. [327/1996](#) Sb., č. [163/1997](#) Sb. a č. [354/1997](#) Sb. - dále též jen „nařízení vlády. S dovolatelem lze souhlasit jen potud, že zákon o platu žádné podmínky a omezení pro výkon sjednané práce, zejména pokud jde o předpoklady na zaměstnancem dosaženou kvalifikaci z hlediska stupně nebo oboru vzdělání, nestanoví.

Žalobce však opomíjí, že pracovněprávní vztahy příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky jsou předmětem úpravy obsažené v zákoně č. [133/1985](#) Sb., o požární ochraně (ve znění účinném do 31.12.2000, tj. předtím, než vstoupí v účinnost zákon č. [237/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [133/1985](#) Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů - dále jen „zákon o požární ochraně“), který také stanoví podmínky (předpoklady) pro výkon práce příslušníka Hasičského záchranného sboru České republiky. Příslušníkem Hasičského záchranného sboru České republiky může být jen státní občan České republiky, který je bezúhonný a zdravotně způsobilý pro předpokládaný druh práce v Hasičském záchranném sboru České republiky, dosáhl požadovaného vzdělání a dovršil věk 18 let (§ 47 odst. 1 zákona o požární ochraně), přičemž podrobnosti o podmínkách přijetí a výjimky z podmínky vzdělání pro předpokládaný druh práce „stanoví právní předpis“ (srov. § 47 odst. 3 zákona o požární ochraně). Z uvedeného vyplývá, že nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb. - služební platový řád, které (kromě jiného) zařazuje (umožňuje zařadit) zaměstnance do platových tříd se zřetelem k dosaženému stupni vzdělání, tak činí na základě zákona a v jeho mezích.

Ani námitka dovolatele, že žalovaný porušil svým postupem ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, protože mu dal mu výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, aniž mu poskytl „lhůtu k doplnění vzdělání“ podle § 4 odst. 3 nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb., není důvodná.

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

K realizaci práva a naplňování jeho obsahu, dochází - obecně vzato - jednak prostřednictvím veřejnoprávních aktů (vydáváním individuálních aktů aplikace práva), vydáváním aktů řízení - individuálních i normativních interních instrukcí a dále - jako je tomu v posuzované věci - výkonem práva na základě soukromoprávních úkonů. Vlastní výkon práva je třeba důsledně odlišovat od širěji pojímaného dovoleného chování podle práva vyjádřeného zásadou, že právem každého je činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá (srov. čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky vyhlášené pod č. [1/1993](#) Sb.), neboť bezpochyby ne každé chování, které není protiprávní a které je tak řečeno bezúhonné, může představovat uplatňování subjektivního práva jako takového.

V právních vztazích, ve kterých jsou vztahy účastníků charakterizovány jejich vzájemnou rovností, je výkonem práva převážně míněno uskutečňování subjektivního práva (dovoleným) chováním jeho subjektu, které spočívá v konání právních úkonů a vyžadování splnění povinnosti od druhého, včetně uplatnění práva na státní ochranu ohroženého či poškozeného subjektivního práva (srov. Knapp, V.: Teorie práva, 1. vydání, Praha, C.H.Beck 1995, str.181 a násl.).

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. Nelze mít pochybnosti o tom, že v pracovněprávních vztazích bývá rozvázání pracovního poměru některým ze způsobů skončení pracovního poměru uvedených v ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce pro účastníky z hlediska jejich zájmů nanejvýš výhodné, neboť výkon nezadatelného práva ukončit zákonem stanoveným způsobem pracovní vztah, má pro druhého účastníka nikoliv ojedinele za následek vznik určité újmy. Je tomu tak zejména - jak tomu bylo v posuzované věci, tehdy, jestliže je pracovněprávní vztah rozvazován bez zřetele na stanovisko druhé strany jednostranným právním úkonem. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičítám, 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.

Výkon práva, jak již bylo uvedeno, postrádá protiprávnosti, děje-li se v souladu s právem. Objektivní právo předpokládá, že výkon práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. 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 nevídaný 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. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označované rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, ustanovení § 7 odst. 2

zák. práce nepřipouští.

V posuzovaném případě žalobce namítá, že žalovaný „zneužil úmyslně svých práv plynoucích z nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb.“ a žalobce „vedl v omyl“, pokud jde o „případnou povinnost doplnit si vzdělání“. Vzhledem k výše uvedenému se tedy jednalo o to, zda žalovaný při rozvazování pracovního poměru a v souvislosti s ním byl veden přímým úmyslem žalobce poškodit.

Z výsledků dokazování vyplývá, že dohodou o změně sjednaných pracovních podmínek ze dne 25.5.1994 bylo mezi účastníky ujednáno, že žalobce bude zaměstnán jako hasič a že bude vykonávat dohodnutý druh práce „v souladu s nařízením vlády 79/94 Sb., § 4 odst. 2 nejdéle po dobu 2 let“. Bezprostředním důvodem (kauzou) uzavření této dohody byla tedy skutečnost, že žalobce nesplňoval předpoklady (stupeň vzdělání) potřebné pro řádný výkon práce hasiče a že do příslušné platové třídy mohl být zařazen jen výjimečně. Na tom nezměnila ničeho ani novela ustanovení § 4 odst. 2 písm. b) nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb. provedená nařízením vlády č. [143/1995](#) Sb., která prodloužila možnost tohoto výjimečného zařazení na dobu čtyř let. Z výsledků dokazování a z okolností, které vyšly za řízení najevo však nevyplývá, že za situace, z níž dohoda z 25.5.1994 vycházela, žalovaný v rozporu s těmito východisky, v přímém úmyslu žalobce poškodit, záměrně po dobu několika let vytvářel stav naplňující skutkovou podstatu výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce; případná nesprávná představa o obsahu platné právní úpravy anebo nesprávný předpoklad o příštím vývoji právní úpravy ještě samy o sobě neumožňují učinit závěr o zneužití práva ve smyslu § 7 odst. 2 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst.1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst.1, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

Dovolatel rovněž navrhuje doplnění řízení výslechem svých spolupracovníků k otázce, jaký výklad nařízení vlády č. [79/1994](#) Sb. žalovaný zastával pokud jde o podmínku úplného středního vzdělání pro druh práce vykonávané žalobcem a zda „tento výklad uvedeného nařízení vlády byl ve sboru obecně znám“. Z přezkumné činnosti dovolacího soudu vyplývá, že skutkový základ věci, tak jak byl vytvořen v důkazním řízení před soudem prvního stupně, případně před soudem odvolacím, nemůže být v rámci dovolacího řízení rozšiřován nebo jinak měněn. Na rozdíl od odvolacího řízení, které je založeno na systému tzv. úplné apelace, pro který je příznačná přípustnost novot (srov. ustanovení § 205 odst. 2 o.s.ř.), nemohou být v řízení dovolacím uplatňovány nové skutečnosti nebo důkazy. Sám charakter přezkumné činnosti dovolacího soudu nepřipouští, aby správnost rozhodnutí odvolacího soudu byla hodnocena s přihlédnutím k novým skutečnostem nebo důkazům, které nebyly provedeny před soudem prvního stupně nebo před soudem odvolacím a které odvolací soud ani nemohl uvažovat. Proto také právní úprava (§ 243a odst. 2, věta první o.s.ř.) nepřipouští v rámci dovolacího řízení dokazování, aby bylo zajištěno, že skutkový základ rozhodnutí odvolacího soudu zůstane v dovolacím řízení nedotčen.

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

Další články:

- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)
- [Konzumace alkoholu na pracovišti \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)

- [Překvapivé skutkové posouzení](#)
- [Pracovněprávní vztahy \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada za ztrátu na výdělku \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Plat](#)
- [Služební poměr](#)
- [Zásada rovného zacházení](#)
- [Překážky v práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)