29. 6. 2006

ID: 41615

Zdánlivý výkon práva

Jestliže 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 70/2004, ze dne 8.7.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně Ing. V. K., proti žalované M. P. a.s., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Ústí nad Labem pod sp. zn. 19 C 149/99, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 14. října 2003 č.j. 11 Co 25/2003-82, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 12. listopadu 2002 č.j. 19 C 149/99-66 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 24.11.1998 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Naplnění výpovědního důvodu spatřovala v tom, že „na základě změny Organizačního řádu, provedené dodatkem č. 4“ bylo zrušeno žalobkyní zastávané pracovní místo „hlavní účetní – č. 678 01“, a protože v současné době žalovaná nemá žádné volné pracovní místo, které by mohla žalobkyni nabídnout, stává se pro ni žalobkyně nadbytečnou.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila především „absencí nabídkové povinnosti na straně žalované“, neboť v době, kdy jí byla po dlouhé pracovní neschopnosti (trvající od 8.3. do 13.11.1998) doručena výpověď, bylo v odboru financování a plánování neobsazené pracovní místo „asistenta finančního ředitele kumulované s funkcí referenta daní“, které jí však (stejně tak jako i jiná volná pracovní místa existující u žalované v době výpovědi) nebylo nabídnuto. Předmětnou výpověď žalobkyně považuje „za účelové opatření a obcházení zákona, kterým docílila žalovaná propuštění zaměstnance pro nemoc dlouhodobě neschopného práce“; takový postup je podle jejího názoru „přinejmenším v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ust. § 7 odst. 2 a § 8 odst. 3 ZP“.

Okresní soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 12.11.2002 č.j. 19 C 149/99-66 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na nákladech řízení 1.000,- Kč. Ve věci samé dospěl k závěru, že bylo prokázáno, že u žalované došlo na základě rozhodnutí představenstva ze dne 20.11.1998 k organizační změně spočívající mimo jiné ve zrušení žalobkyní zastávaného pracovního místa hlavní účetní. Z výsledků dokazování však vyplývá, že žalovaná uzavřela dne 19.11.1998 pracovní smlouvu s Ing. P. L. na funkci „referenta controllingu“ (která byla u žalované zřízena s platností od 1.10.1998), v níž jako den nástupu do práce bylo sjednáno datum 1.1.1999. Jelikož podle ustanovení § 33 odst. 1 zák. práce pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy až sjednaným dnem nástupu do práce, je podle názoru soudu prvního stupně „zřejmé, že v době, kdy žalobkyni byla předávána výpověď, tj. 24.11.1998, bylo toto místo neobsazeno“. V této souvislosti se navíc jeví jako „poněkud nepochopitelný postup žalované, která na volné pracovní místo (existující přitom již od 1.10.1998, takže je zřejmé, že při jeho obsazování nehrozilo žádné nebezpečí prodlení) uzavřela den před schválením organizační změny (na kterou odkazuje v předmětné výpovědi) pracovní smlouvu s jiným pracovníkem, když jí již v této době muselo být známo, že v důsledku organizační změny bude nutno umístit pracovníka vlastního“. Po zhodnocení uvedených skutečností se

soud prvního stupně „ztotožnil s tvrzením žalobkyně, že toto jednání žalované lze hodnotit spíše jako účelové s tím, že žalovaná si tímto způsobem zajišťovala podklady pro tvrzení, že nemá žádné volné místo, které by mohla žalobkyni nabídnout“, a dovodil, že „návrh žalobkyně je odůvodněn“.

K odvolání žalované Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 14.10.2003 č.j. 11 Co 25/2003-82 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud dovodil, že, ač „není sporu o tom“, že žalovaná rozhodla o organizační změně účinné od 1.12.1998, v důsledku které se žalobkyně stala nadbytečnou, je výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni žalovanou dne 24.11.1998 neplatná, neboť žalovaná nesplnila nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce. Podle jeho názoru totiž „nelze přehlédnout skutečnost“, na kterou poukazuje i soud prvního stupně, že žalovaná uzavřela dne 19.11.1998 pracovní smlouvu s Ing. P. L. na funkci „referenta controllingu“, ovšem pracovní poměr vznikl až sjednaným dnem nástupu do práce, tj. 1.1.1999 (§ 33 odst. 1 zák. práce). Vzhledem k tomu, že za této situace „nebylo místo referenta controllingu v rozhodné době fakticky obsazeno“ (Ing. P. L. v době doručení výpovědi žalobkyni sjednanou práci dosud nevykonával), a protože „naopak žalobkyně měla všechny předpoklady pro výkon uvedené práce a navíc nikoli od ledna 1999, ale nejpozději od zrušení funkce hlavní účetní, tj. od 1.12.1998“, dospěl odvolací soud obdobně jako soud prvního stupně k závěru, že „žalovaná jednala v rozporu s ustálenými dobrými mravy, když uzavřením pracovní smlouvy s Ing. P. L. vytvořila situaci zdánlivě obsazeného místa referenta controllingu“. Žalovaná sice podle názoru odvolacího soudu „jednala v mezích svého práva, ale jednání bylo učiněno nikoli za účelem dosažení cíle sledovaného právní normou, ale prostředkem umožňujícím poškození druhého účastníka pracovněprávního vztahu. Takovéto zneužití výkonu práva ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce nepřipouští“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, jehož přípustnost dovozovala z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) zák. práce. Namítala, že úvaha soudů o tom, že žalovaná chtěla poškodit druhého účastníka pracovněprávního vztahu „nejenže nemá reálný základ, ale nemá ani oporu v provedeném dokazování“ a „zdá se, že jde o zcela hypotetickou úvahu, která v tomto sporu nemá mít místo“. Kromě toho „nelze přehlédnout, že odvolací soud se dovolává ust. § 7/2 ZP, který ale byl inkorporován do platného právního předpisu až novelou z.č. 155/2000 Sb. a tedy v jiném prostoru a čase, než tomu bylo v době podané výpovědi“ a „stejně tak odkaz na dobré mravy nemá oporu v zákoně“. Dovolatelka zdůraznila, že ke dni podané výpovědi neměla jiné volné místo, které by ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce mohla žalobkyni nabídnout, a že „pracovní místo, které bylo sjednáno s Ing. P. L., bylo předem dávno domluveno a výsledkem této domluvy pak zcela logicky bylo, že byl uzavřen prac. poměr s tím, že nástup výkonu práce byl zase výsledkem jednání a k jeho žádosti byl sjednán na 1.1.1999“. 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.), se nejprve zabýval tím, 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 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 samé nebyl soudem prvního stupně vydán rozsudek, který by byl odvolacím soudem zrušen), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatelka tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé 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.

Podle ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam 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.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá – srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o.s.ř.), že na základě pracovní smlouvy ze dne 1.8.1966 žalobkyně pracovala u žalované, naposledy (od 1.1.1998) ve funkci „hlavní účetní“ v „odboru účetnictví“, v jejímž rámci „vykonávala (zajišťovala) práce ekonomické a řídící“. Podle „Organizační směrnice generálního ředitele a.s., Organizačního řádu – dodatku č. 2“, byla ve „finančním úseku“ žalované „s platností od 1.10.1998“ zřízena funkce „referent controllingu“, a na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 19.11.1998 byl na toto pracovní místo přijat Ing. P. L.; jako den nástupu do práce byl dohodnut den 1.1.1999. Dne 20.11.1998 schválilo představenstvo žalované „Organizační směrnici generálního ředitele a.s., Organizační řád - dodatek č. 4“, jímž byl s účinností od 1.12.1998 mimo jiné zrušen „odbor účetnictví“ a „funkce hlavní účetní“ dosud zastávaná žalobkyní; dne 24.11.1998 dala žalovaná z tohoto důvodu žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Funkci „referenta controllingu“ jí žalovaná nenabídla s odůvodněním, že „v době, kdy byla žalobkyni doručena výpověď, tj. 24.11.1998, bylo toto místo obsazeno pracovní smlouvu ze dne 19.11.1998“.

Podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže

a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,

b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce upravuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele. Splnění této povinnosti je podmínkou platnosti výpovědi. Její smysl spočívá v ochraně pracovního poměru tím, že umožňuje jeho skončení na základě výpovědi jen za splnění stanovených podmínek. Vzhledem k tomu, že splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je předpokladem pro podání platné výpovědi z pracovního poměru, děje se zkoumání podmínek uvedených v tomto ustanovení vždy podle stavu v době výpovědi (srov. kupř. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 1997, sp. zn. 2 Cdon 829/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 54, ročník 1998).

Vzhledem k tomu, že - jak uvedeno výše - žalovaná funkci „referenta controllingu“ nenabídla žalobkyni s odůvodněním, že „v době, kdy byla žalobkyni doručena výpověď, tj. 24.11.1998, bylo toto místo obsazeno pracovní smlouvu ze dne 19.11.1998“ [i když - důsledně vzato - podle názoru odvolacího soudu „pracovní poměr vznikl až dnem 1.1.1999, tj. sjednaným dnem nástupu Ing. P. L. do práce (§ 33 odst. 1 zák. práce)“], řešil odvolací soud za tohoto stavu - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - právní otázku, zda výkon subjektivního práva žalované spočívající ve sjednání pracovní smlouvy s Ing. P. L. dne 19.11.1998, představuje v daném případě zneužití výkonu práva na újmu druhého účastníka pracovněprávního vztahu ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce. Tuto právní otázku však odvolací soud vyřešil v rozporu s judikaturou dovolacího soudu. Protože 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 § 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), dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Podle ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce (ve znění účinném do 30.9.1999) 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. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28.6.2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněný pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000).

V posuzovaném případě odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - z uvedeného právního názoru důsledně nevycházel. Svůj závěr o tom, že žalovaná „jednala v rozporu s ustálenými dobrými mravy, když uzavřením pracovní smlouvy s Ing. P. L. vytvořila situaci zdánlivě obsazeného místa referenta controllingu“, odůvodnil tím, že žalovaná sice „jednala v mezích svého práva, ale jednání bylo učiněno nikoli za účelem dosažení cíle sledovaného právní normou, ale prostředkem umožňujícím poškození druhého účastníka pracovněprávního vztahu“. Tuto úvahu však nelze považovat správnou, neboť odvolací soud pominul, že jednání žalované by bylo možno považovat za zneužití výkonu práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce pouze tehdy, kdyby bylo vedeno „vedeno přímým úmyslem“ způsobit žalobkyni újmu.

V daném případě však z výsledků dokazování jednoznačně nevyplývá, že by žalovaná (jako zaměstnavatelka) tím, že několik dní před dáním výpovědi žalobkyni, a jeden den před organizační změnou, využila svého práva uzavřít ohledně v té době volného pracovního místa „referenta controllingu“ pracovní smlouvu s jiným zaměstnancem (Ing. P. L.), sledovala především poškození žalobkyně. I když důsledkem tohoto postupu bylo, že uvedené pracovní místo (pro jehož výkon - jak zdůrazňuje odvolací soud - „žalobkyně měla všechny předpoklady“) nemohlo být žalobkyni ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce žalovanou nabídnuto, nelze z této skutečnosti bez dalšího dovodit, že žalovaná v rozporu s ustálenými dobrými mravy (souborem nepsaných společenských a mravních pravidel, která jsou ve společnosti v převážné míře uznávaná) v přímém úmyslu žalobkyni poškodit záměrně „vytvořila situaci zdánlivě obsazeného místa referenta controllingu“, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou - tj. obsazení volného pracovního místa vhodným zaměstnancem, bylo pro ni zcela bez významu. Z obsahu spisu se podává, že zmíněná újma, která tímto byla žalobkyni způsobena (spočívající v tom, že před dáním výpovědi nedostala od žalované nabídku jiné vhodné práce ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce) je spíše výše uvedeným nevítaným (eventuelním) vedlejším následkem jednání žalované, což ovšem samo o sobě neumožňuje učinit závěr o zneužití výkonu práva ve smyslu § 7 odst. 2 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.), a 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 – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování

- Zastoupení
- Zánik závazku
- Zadržovací právo
- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Nemajetková újma, nutná obrana (exkluzivně pro předplatitele)