29. 11. 2002

ID: 20038

Zneužití práva podle zákoníku práce

Zneužitím práva ve smyslu ustanovení § 7 odst.2 zákoníku práce může být i sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Za zneužití práva nelze považovat to, že zaměstnavatel se zaměstnancem - jak to umožňuje zákon - sjedná (prodlouží) pracovní poměr na dobu určitou nebo jej uzavře opětovně, ale jen takové jednání, jehož účelem není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť zaměstnavatel je v rozporu s ustálenými dobrými mravy přímo veden úmyslem způsobit zaměstnanci újmu a dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z jeho hlediska bez významu.

Zneužitím práva ve smyslu ustanovení § 7 odst.2 zákoníku práce může být i sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Za zneužití práva nelze považovat to, že zaměstnavatel se zaměstnancem - jak to umožňuje zákon - sjedná (prodlouží) pracovní poměr na dobu určitou nebo jej uzavře opětovně, ale jen takové jednání, jehož účelem není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť zaměstnavatel je v rozporu s ustálenými dobrými mravy přímo veden úmyslem způsobit zaměstnanci újmu a dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z jeho hlediska bez významu.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1874/2001, ze dne 1.8.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. U., zastoupeného advokátem, proti žalovanému Č. r., zastoupenému advokátem, o určení trvání pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 2 pod sp.zn. 14 C 6/2001, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. června 2001 č.j. 22 Co 244/2001-41, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že pracovní poměr "mezi žalobcem jako zaměstnancem a žalovaným jako zaměstnavatelem, jehož předmětem je výkon práce vedoucího redakce Vysílání do zahraničí ve francouzštině a místem výkonu práce P.", trvá. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že od 1.8.1980 byl zaměstnancem býv. Č. r. (od 1.4.1981 v pracovním poměru na dobu neurčitou), u něhož působil jako redaktor zahraničního vysílání redakce vysílající ve francouzštině. Poté, co Č. r. ke dni 31.12.1992 zanikl a co uvedený pracovní poměr byl rozvázán výpovědí podle ustanovení § 46 odst.1 písm.b) zák. práce, žalobce začal "kontinuálně" pracovat u žalovaného, který od 1.1.1993 převzal vysílání do zahraničí. Nejprve uzavřel se žalovaným pracovní smlouvu na dobu určitou od 1.1. do 31.3.1993 a poté, co byla mezi žalovaným a Úřadem vlády ČR uzavřena Smlouva o zajištění a provozování rozhlasového vysílání do zahraničí, byl pracovní poměr "prodloužen" do 31.12.1993. V následujících letech uzavřel se žalovaným řadu pracovních smluv a dohod o prodloužení doby trvání pracovního poměru na dobu nejvýše jednoho roku, naposledy dne 20.12.1999, kdy byl sjednán pracovní poměr na dobu do 31.12.2000. V uvedené době byl od 1.1.1993 pověřen vedením "francouzské redakce" a od 15.3.1995 do 31.3.1998 zastupováním ředitele R. P. Dne 31.10.2000 bylo žalobci sděleno, že "další prodloužení pracovní smlouvy nebude nabízeno", aniž by mu to bylo zdůvodněno. Žalobce má za to, že postup žalovaného představuje "zneužití jeho postavení

zaměstnavatele" a že opakované sjednání doby určité v pracovní smlouvě je právním úkonem, který se svým obsahem příčí zákonu, a proto je v této části (ve sjednání doby trvání pracovního poměru) podle ustanovení § 242 odst.1 písm.a) zák. práce neplatný.

Žalovaný namítal, že zákoník práce (v platném znění) umožňuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a že "pouze taxativně vymezuje", s jakými osobami takový pracovní poměr nelze uzavřít, přičemž žalobce touto osobou není a nikdy nebyl. Žalovaný provozuje vysílání do zahraničí na základě smluv, posléze uzavíraných s Ministerstvem zahraničních věcí; i když v roce 2000 byla tato smlouva uzavřena na dobu neurčitou, neodpadl tím důvod k uzavírání pracovních smluv na dobu určitou, neboť prostředky k zajištění tohoto vysílání jsou žalovanému poskytovány ze státního rozpočtu vždy na běžný kalendářní rok. Žalobce podle názoru žalovaného navíc nebere v úvahu, že, kdyby pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou byly neplatnými právními úkony, pracovní poměr by mezi účastníky nikdy nevznikl.

Obvodní soud pro Prahu 2 rozsudkem ze dne 23.3.2001 č.j. 14 C 6/2001-22 žalobu zamítl a rozhodl, že žalovanému se "nepřiznává nárok na náhradu nákladů řízení". Z provedených důkazů zjistil, že žalobce uzavřel se žalovaným pracovní smlouvy na dobu určitou dne 1.1.1993, která byla změněna dohodou ze dne 30.3.1993, dne 31.12.1993, dne 12.12.1994, dne 14.12.1995, dne 19.12.1996 a naposledy dne 15.1.1997, podle které se žalobce zavázal pracovat u žalovaného jako vedoucí redakce s místem výkonu práce P. od 1.2.1997 do 31.12.1997; dohodou z 19.12.1997 byla doba trvání pracovního poměru prodloužena do 31.12.1998, dohodou ze dne 22.12.1998 do 31.12.1999 a dohodou ze dne 20.12.1999 do 31.12.2000 a dne 5.12.2000 žalovaný sdělil žalobci, že jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby, tj. dnem 31.12.2000. V době až do 30.3.2000 bylo vysílání redakce, v níž žalobce pracoval, závislé na výši finančních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu vždy na dobu jednoho roku a "trvalejší činnost" této redakce byla zajištěna dohodou uzavřenou dne 30.3.2000 mezi žalovaným a Ministerstvem zahraničních věcí, i když "s ohledem na znění článku 7 nelze ani tuto považovat za jednoznačnou záruku možnosti existence této redakce do budoucna". Soud prvního stupně dovodil, že pracovní poměr na dobu určitou "je plnohodnotnou a nikoliv mimořádnou formou vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem" a že doba trvání pracovního poměru účastníků se řídila jejich dohodami. Opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou nebylo (zejména s přihlédnutím k postavení redakce, v níž žalobce pracoval) v rozporu s obsahem a účelem zákona a "chování žalovaného" nepředstavovalo zneužití výkonu práva na újmu žalobce ve smyslu ustanovení § 7 odst.2 zák. práce, neboť "jednání žalovaného směřovalo k uskutečnění cíle sledovaného a stanoveného právní normou a sám žalovaný (správně zřejmě žalobce) proti tomuto po celou dobu ničeho nenamítal".

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 25.6.2001 č.j. 22 Co 244/2001-41 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 5.150,- Kč "na účet" advokáta JUDr. A. N. Odvolací soud se ztotožnil se skutkovými a právními závěry soudu prvního stupně a zdůraznil, že "zásada souhlasu obou stran se vznikem konkrétního pracovního poměru a jeho dobrovolnost je stěžejní zásadou pracovně právních vztahů a není možné nikoho nutit, aby uzavřel jiný druh pracovního poměru", a že "právě novelizace ust. § 30 zákoníku práce provedená zák. č. 74/1994 Sb. umožnila s účinností od 1.6.1994 neomezené a opakované sjednávání obvykle krátkodobého pracovního poměru na dobu určitou (tzv. řetězové pracovní poměry)".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že žalovaný mu po dobu

osmi let "opakovaně nabízel" uzavření pracovního poměru na dobu určitou, nejdéle na dobu jednoho roku, že tím "zneužil svého postavení a zákonná omezení, kdy zákoník práce umožňuje zaměstnavateli jednostranně ukončit pracovní poměr pouze ze zákonem výslovně uvedených důvodů". Meze smluvní volnosti jsou v pracovněprávních vztazích jednoznačně stanoveny zejména ustanoveními § 7 odst.2 a § 8 odst.3 zák. práce. Žalobce přistupoval k podpisu smlouvy s omezením doby trvání pracovního poměru "pod tlakem objektivních okolností", kdy spolu s kolegy očekával, že následující rok s nimi bude uzavřena "řádná pracovní smlouva na dobu neurčitou", přičemž návrh nové smlouvy mu byl předkládán vždy koncem roku a musel se rozhodnout, zda podpisem smlouvy "prodloužit svou profesní perspektivu nebo z práce odejít". Postup žalovaného představuje šikanu a zneužití jeho "objektivně silnějšího postavení", udržuje tím zaměstnance v nejistotě a zbavuje se povinnosti vyplatit jim odstupné, které by jim jinak (při sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou a při jeho rozvázání výpovědí) musel poskytnout. Opakované sjednání pracovního poměru na dobu určitou je i ve Směrnici Evropské Unie ze dne 28.6.1999 č. 1999/70/EC označeno za zneužití práva. I když tato směrnice dosud nebyla "implementována do vnitrostátního zákonodárství", má žalobce za to, že devětkrát po sobě opakované sjednání doby určité v pracovní smlouvě se svým obsahem příčí zákonu a že proto jde v této části podle ustanovení § 242 odst.1 písm.a) zák. práce o neplatný právní úkon, popřípadě že představuje účelové zneužití práva ze strany žalovaného. Přípustnost dovolání žalobce dovozuje z ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. a navrhuje, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil 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 ve lhůtě uvedené v ustanovení § 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.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm.a) o.s.ř.] nebo jímž 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.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. a 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.]; to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20.000,- Kč a v obchodních věcech 50.000,- Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky [§ 237 odst.2 písm.a) o.s.ř.], a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení [§ 237 odst.2 písm.b) o.s.ř.].

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.].

Žalobce dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné 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 dovolatel 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.

V projednávané věci odvolací soud mimo jiné řešil právní otázku (mající pro rozhodnutí ve věci samé povahu otázky předběžné), zda po novele zákoníku práce, provedené s účinností od 1.6.1994 zákonem č. 74/1994 Sb., je přípustné opětovné sjednání pracovního poměru na dobu určitou, popřípadě zda sjednání pracovního poměru na dobu určitou nepředstavuje zneužití výkonu práva na úkor zaměstnance. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení podle § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

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 ČR dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst.2 a § 242 odst.3 o.s.ř.), že žalobce začal pracovat u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 1.1.1993 v pracovním poměru sjednaném na dobu do 31.3.1993, který byl dohodou ze dne 30.3.1993 prodloužen do 31.12.1993. Ve dnech 31.12.1993, 12.12.1994, 14.12.1995, 19.12.1996 a naposledy dne 15.1.1997 uzavřeli účastníci další pracovní smlouvy, v nichž byl jejich pracovní poměr sjednán nejvýše na dobu jednoho roku; pracovní poměr sjednaný pracovní smlouvou ze dne 15.1.1997 na dobu do 31.12.1997 byl prodloužen dohodou z 19.12.1997 do 31.12.1998, dohodou ze dne 22.12.1998 do 31.12.1999 a dohodou ze dne 20.12.1999 do 31.12.2000 a dne 5.12.2000 žalovaný sdělil žalobci, že jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby, tj. dnem 31.12.2000. Pracovní poměr na dobu určitou sjednával žalovaný se žalobcem, jakož i s dalšími zaměstnanci, působícími při provozování rozhlasového vysílání do zahraničí, proto, že prostředky na tuto svou činnost dostával "na základě objednávky" od státu ze státního rozpočtu vždy na období kalendářního roku.

V době, kdy žalobce začal pracovat u žalovaného (tj. ke dni 1.1.1993), platilo, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání, nebo jestliže v pracovní smlouvě nebo při její změně nebyly splněny podmínky uvedené v ustanoveních §

30 odst.2 a 3 zákoníku práce (srov. § 30 odst.1 zákoníku práce ve znění vyplývajícím z ustanovení čl. I bodu 22 zákona č. 188/1988 Sb.). Pracovní poměr na dobu určitou bylo možné sjednat, popřípadě dohodou účastníků prodloužit, nejdéle na tři roky, opětovně bylo možné pracovní poměr na dobu určitou prodloužit pouze za podmínek stanovených v právním předpise s tím, že tato omezení se netýkají vedlejšího pracovního poměru na dobu určitou (srov. § 30 odst.2 zákoníku práce ve znění vyplývajícím z ustanovení čl. I bodu 22 zákona č. 188/1988 Sb. a z ustanovení čl. I bodu 36 zákona č. 3/1991 Sb.). Vláda byla současně zmocněna stanovit nařízením, ve kterých případech pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat, popřípadě prodloužit na dobu přesahující tři roky, kdy takový pracovní poměr lze sjednat opětovně nebo kdy jej nelze sjednat (srov. § 30 odst.3 zákoníku práce ve znění vyplývajícím z ustanovení čl. I bodu 22 zákona č. 188/1988 Sb. a z ustanovení čl. I bodu 16 zákona č. 3/1991 Sb.); uvedené zmocnění bylo naplněno ustanovením § 3 nařízení vlády č. 223/1988 Sb. ve znění vyplývajícím z ustanovení čl. I bodu 1 nařízení vlády č. 13/1991 Sb.

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 74/1994 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1.6.1994, byla ustanovení § 30 odst.2 a 3 zákoníku práce změněna (srov. čl. I bod 36 tohoto zákona) tak, že pracovní poměr na dobu určitou nelze sjednat s absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť vstupujícími do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci [absolventem se rozumí zaměstnanec, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby nahrazující tuto službu, doba mateřské dovolené a další mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnavatel podle ustanovení § 127 odst.2 zákoníku práce omluvil nepřítomnost muže v práci, protože mu přísluší rodičovský příspěvek], s mladistvými, se zaměstnanci, o nichž to stanoví kolektivní smlouva, a s fyzickými osobami se ZPS a ZPS s TZP, a že tyto zákazy neplatí v případech, kdy fyzická osoba písemně požádá zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Další novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 167/1999 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1.10.1999, byly (srov. čl. IV tohoto zákona) ze seznamu osob uvedených v ustanovení § 30 odst.2 zákoníku práce, s nimiž nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou, vypuštěny fyzické osoby ze ZPS a ZPS s TZP.

Z uvedeného vyplývá, že s účinností od 1.6.1994 není zákonem - na rozdíl od dosavadní právní úpravy - nijak omezena ani doba trvání pracovního poměru na dobu určitou ani možnost opětovného uzavírání pracovního poměru na dobu určitou nebo jeho prodlužování. Podle důvodové zprávy k zákonu č. 74/1994 Sb. k tomu došlo "s ohledem na potřeby praxe a pro posílení smluvní volnosti účastníků pracovního poměru" a se záměrem "zjednodušit právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou, a to tak, že se ponechává na vůli účastníků, jaký pracovní poměr uzavřou".

S dovolatelem lze souhlasit v tom, že zákoník práce a další pracovněprávní předpisy omezují smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů. V právní teorii ani v soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, že právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy (včetně individuálních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) zásadně mají kogentní povahu (srov. nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 27/96, uveřejněný pod č. 59 ve Sbírce nálezů a usnesení - svazek 5, Praha, C.H.Beck 1997, str. 451). Tato povaha pracovněprávních předpisů se projevuje především v ustanovení § 244 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého "smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu". To mimo jiné znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou své smlouvy (dohody)

uzavřít jen ohledně těch typů smluv (dohod), které jsou upraveny (předvídány) pracovněprávními předpisy, a že jejich smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují.

Z výše uvedeného vyplývá, že s účinností od 1.6.1994 právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy účastníkům umožňují, aby si sjednali pracovní poměr na dobu určitou nebo prodloužili již sjednaný pracovní poměr v takovém trvání, v jakém se na tom dohodnou, a že pracovní poměr na dobu určitou mohou uzavřít (uzavírat) opětovně. Smlouva (dohoda) účastníků v tomto směru tedy nemůže být neplatná podle ustanovení § 242 odst.1 písm.a) zákoníku práce, neboť se svým obsahem nebo účelem nepříčí zákonu, neobchází jej a ani se jinak nepříčí zájmům společnosti. Využijí-li účastníci této možnosti a uzavřou (prodlouží) pracovní poměr na dobu určitou nebo jej sjednají opětovně, nelze jednomu z nich důvodně vytýkat, že by tím zneužil svého práva na úkor druhého. Bylo-li totiž záměrem zákonodárce - jak je z uvedeného zřejmé - umožnit účastníkům pracovněprávních vztahů, aby si sjednali pracovní poměr na dobu určitou nebo prodloužili již sjednaný pracovní poměr v takovém trvání, v jakém se na tom dohodnou, a aby pracovní poměr na dobu určitou mohli uzavřít (uzavírat) opětovně, nelze výkladem - navzdory jednoznačnému znění zákona - dovodit něco jiného. Neplatné je jen ujednání o době trvání pracovního poměru (a pracovní poměr je ve smyslu ustanovení § 30 odst.1 zákoníku práce sjednán na dobu neurčitou) tehdy, jestliže zaměstnavatel sjedná pracovní poměr na dobu určitou s osobami uvedenými v ustanovení § 30 odst.2 zákoníku práce, aniž by tyto osoby písemně požádaly zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou, nebo kdyby tu byl jiný důvod jeho neplatnosti ve smyslu ustanovení § 242 odst.1 písm. a) zákoníku práce.

V projednávané věci nebylo zjištěno (a ani žalobcem tvrzeno), že by žalobce byl osobou uvedenou v ustanovení § 30 odst.2 zákoníku práce. Smlouvy (dohody), kterými žalobce sjednal (prodlužoval) se žalovaným pracovní poměr na dobu určitou, nemohou být neplatnými právními úkony jen proto, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán (prodlužován) opětovně (celkem devětkrát) a že doba, po kterou byl zaměstnán u žalovaného v pracovním poměru na dobu určitou, trvala celkem 8 let. Poukazuje-li dovolatel na Směrnici Evropské Unie ze dne 28.6.1999 č. 1999/70/EC, nezbývá dovolacímu soudu než uvést, že není (ani ve smyslu čl. 10 Ústavy) součástí českého právního řádu a že ji nelze při posuzování právních vztahů aplikovat.

Námitka dovolatele, že uzavíráním pracovního poměru na dobu určitou žalovaný zneužil právo na úkor žalobce, rovněž není důvodná.

Podle ustanovení § 7 odst.2 zákoníku práce nikdo nesmí výkon práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru zneužít na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu. Za zneužití práva ve smyslu citovaného ustanovení lze považovat 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).

Zneužitím práva ve smyslu ustanovení § 7 odst.2 zákoníku práce může být při splnění uvedených předpokladů i sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Za zneužití práva ovšem nelze považovat to, že zaměstnavatel se zaměstnancem - jak to umožňuje zákon - sjedná (prodlouží) pracovní poměr na dobu určitou nebo jej uzavře opětovně, ale jen takové jednání, jehož účelem není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť zaměstnavatel je v rozporu s ustálenými dobrými mravy přímo veden

úmyslem způsobit zaměstnanci újmu a dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z jeho hlediska bez významu.

V projednávané věci bylo soudy zjištěno, že žalovaný uzavíral se žalobcem (a dalšími zaměstnanci působícími v zahraničním vysílání) pracovní poměr na dobu určitou proto, že jeho činnost v oblasti vysílání do zahraničí byla finančně zajišťována jen na omezenou dobu. Takovýto důvod (a jiný nebyl soudy zjištěn a ani žalobcem tvrzen) nemůže představovat jednání, jehož účelem by nebylo vykonat právo (uzavřít v souladu se zákonem pracovní poměr na dobu určitou), ale způsobit žalobci v rozporu s ustálenými dobrými mravy újmu.

Obstát nemůže ani námitka, že by žalovaný při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou se žalobcem zneužil svého "objektivně silnějšího postavení". Je nepochybné, že ve vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem má zaměstnavatel zpravidla "silnější postavení". Jedním z účelů právní úpravy pracovněprávních vztahů je proto "chránit" postavení zaměstnance, a to zejména omezením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů (tj. zákazem uzavírání takových smluv nebo dohod, které by ve svých důsledcích mohly zaměstnanci způsobit újmu). V oblasti sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, jeho prodlužování nebo opětovného uzavírání však zákon - jak uvedeno výše - smluvní volnost účastníků pracovněprávního vztahu neomezuje. Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztahy mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele (srov. § 7 odst.1 zákoníku práce), nemůže žalobce za této situace důvodně poukazovat na "objektivně silnější postavení" žalovaného jako zaměstnavatele, jestliže s ním pracovní smlouvy (dohody o jejich změně) o pracovním poměru na dobu určitou uzavřel; pohnutky, které žalobce k tomu vedly, jsou nerozhodné.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst.1 o.s.ř., § 229 odst.2 písm.a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst.3 o.s.ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- 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)
- Plat