4. 9. 2008

ID: 55132

Zneužití výkonu práva

Ukáže-li se, že zaměstnavatel nepřistoupil ke svým povinnostem – včetně nabídkové povinnosti práce - s cílem (záměrem) naplnit jejich účel, ale v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, a je-li proto třeba jeho jednání hodnotit jako zneužití výkonu práva, nemůže výpověď z pracovního poměru požívat právní ochrany a je třeba ji považovat za neplatný právní úkon.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2128/2007, ze dne 3.6.2008)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce K. Š., zastoupeného advokátkou proti žalované S. s.r.o. zastoupené advokátem o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 49 C 124/2000, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 24. října 2006 č. j. 15 Co 416/2005-201, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 12. května 2005 č. j. 49 C 124/2000-178 se zrušují a věc se vrací Městskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 29.2.2000 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, z důvodu nadbytečnosti. Naplnění důvodu výpovědi spatřovala v tom, že žalobcovo „pracovní místo bylo v důsledku organizačních změn zrušeno“, a „ve firmě“ nebylo jiné vhodné pracovní místo, na které by jej žalovaná mohla převést, „a to ani po předchozí průpravě“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že výpověď z pracovního poměru je „nepřezkoumatelná, pokud jde o použitý výpovědní důvod“, neboť z ní po stránce skutkové nelze zjistit, „jaké organizační změny odpůrce přijal a jak právě tyto organizační změny dopadly na pracovní funkci projektanta“. Žalovaná ani nesplnila svou nabídkovou povinnost, když „krátce před tím“, než dala žalobci výpověď, přijala zaměstnance na výkon práce, kterou mohl „okamžitě zastávat“, protože pro ni má potřebnou kvalifikaci. Ačkoli je schopen vykonávat i jiné práce, „aniž by to vyžadovalo nákladné přeškolování“, „roli podle něj v tomto případě sehrála nikoliv kvalifikace, ale věk“, a žalovaná mu „náhradní zaměstnání nenabídla vůbec“.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 13.2.2002 č.j. 49 C 124/2000-79 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení částku 10.518,- Kč k rukám advokáta. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že byly prokázány organizační změny, na základě kterých „byla zrušena projekční činnost žalované v B. a tato činnost byla přenesena do P., a zároveň došlo ke zrušení místa, které zajišťoval žalobce“. Podle názoru soudu prvního stupně žalobce neunesl důkazní břemeno ohledně tvrzení, že u žalované byla jiná volná místa, neboť „v B. bylo omezeno projektování, které bylo přeneseno do P. a většina pracovníků pak se zabývala prodejní činností“. Funkce, o níž žalobce tvrdil, že by ji mohl vykonávat, byla „v době podání výpovědi již obsazena“, a to Š., který uzavřel „smlouvu dne 22.11.1999 s nástupem od 1.1.2000, když výpověď ze dne 29.2.2000 byla žalobci doručena dne 16.3.2000“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně usnesením ze dne 1.6.2004 č.j. 15 Co 156/2003-98 rozsudek

soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Dospěl k závěru, že skutková zjištění soudu prvního stupně nemají oporu v provedeném dokazování, když zejména není zřejmé, z čeho učinil svá skutková zjištění o zrušení projekční činnosti žalované v B. Podle odvolacího soudu je třeba se zabývat tím, zda opatření žalované byla „skutečně organizační změnou“, a „příčinnou souvislostí mezi ní a nadbytečností žalobce“. Dále je třeba posoudit splnění nabídkové povinnosti žalované „podle stavu ke dni dání výpovědi“, tedy „zda žalovaná měla možnost žalobce dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě jeho bydliště“.

Městský soud v Brně poté rozsudkem ze dne 12.5.2005 č.j. 49 C 124/2000-178 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku 18.725,- Kč k rukám advokátky. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že „činnost, kterou zajišťoval žalobce, nebyla zrušena, ale měla být převedena do P.“, a v úvahu by tedy přicházel pouze výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) „z důvodu přemístění části organizace“, nikoliv „podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) z důvodu nadbytečnosti pracovníka s ohledem na organizační změny“. Soud prvního stupně dále dovodil, že „převážná část pracovní náplně žalobce se shodovala s pracovní náplní Š.“, který byl do pracovního poměru přijat na základě pracovní smlouvy uzavřené s žalovanou dne 22.11.1999, že „žalovaná přijala v období ledna až března tři nové pracovníky“ na místa, kde bylo „vyžadováno středoškolské vzdělání“, a že „žalobce splňoval kvalifikaci a tato místa mohl s ohledem na jeho vysokoškolské vzdělání a praxi zastávat“.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 24.10.2006 č.j. 15 Co 416/2005-201 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech odvolacího řízení částku 5.375,- Kč k rukám advokátky. Podle názoru odvolacího soudu „u žalované došlo k organizační změně, na základě níž se stal žalobce nadbytečným“, neboť veškerá činnost, která „byla do té doby zajišťována v divizi v B., byla převedena na pracoviště v P.“; zaměstnání Š. od 1.1.2000 je nepodstatné, neboť „k organizační změně u žalované došlo až koncem následujícího měsíce, tj. 25.2.2000“. Odvolací soud však dospěl k závěru, že žalovaná nesplnila svou nabídkovou povinnost, neboť „v rozhodné době bylo volné místo asistentky ekonomického úseku, které žalobce mohl zastávat“, a námitka, že toto místo nebylo možné žalobci nabídnout, neboť „se jednalo o pracovní poměr na dobu určitou“, není podle názoru odvolacího soudu „důvodná“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Nesouhlasí zejména s tvrzením odvolacího soudu, že místo asistentky ekonomického úseku bylo v rozhodné době volné. Namítá, že výpověď byla žalobci doručena až po návratu z pracovní neschopnosti dne 16.3.2000. Z. Š. byla do pracovního poměru na dobu určitou - „jako zástup za mateřskou dovolenou“ - přijata dne 7.3.2000. Vzhledem k tomu „v době, kdy byla ukončena pracovní neschopnost žalobce, a bylo možné mu předat výpověď z pracovního poměru, nebylo již místo asistenta ekonomického úseku právně volné, a proto nebylo možné je žalobci nabídnout“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání bylo odmítnuto, neboť dovolání je „polemikou s hodnocením soudem povedených důkazů ve věci“. Uvedl, že výpovědi z pracovního poměru, která byla „opatřena datem 29.2.2000“, muselo „předcházet rozhodnutí zaměstnavatele o přijatých organizačních změnách“. Jestliže byl poté přijat nový zaměstnanec, „jedná se o typický případ porušení nabídkové povinnosti“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) 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.).

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. Za této situace připadá v úvahu zkoumat přípustnost dovolání žalobce proti potvrzujícímu rozsudku odvolacího soudu z hledisek uvedených v ustanovení § 237 odst.1 písm. b) o.s.ř., popřípadě podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.

Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. je dovolání přípustné všude tam, kde příčinou odlišného pozdějšího rozsudku soudu prvního stupně byl závazný právní názor vyjádřený v rozhodnutí, jímž byl zrušen jakýkoliv dřívější rozsudek soudu prvního stupně. Platí tedy, že právě právní názor odvolacího soudu byl jedině a výhradně určujícím pro nové rozhodnutí věci soudem prvního stupně. Tak tomu je u názoru na právní posouzení věci (u názoru na to, jaký právní předpis má být ve věci aplikován, popřípadě jak má být právní předpis vyložen). Právním názorem významným z hlediska ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. však nejsou pokyny odvolacího soudu k doplnění řízení, jestliže byl rozsudek soudu prvního stupně zrušen pro neúplnost skutkových zjištění, pokyny k odstranění procesních vad, popřípadě jiné pokyny o tom, jak má soud prvního stupně dále postupovat po procesní stránce; takovýto právní názor totiž žádným způsobem neusměrňuje soud prvního stupně v tom, jak má věc v novém rozsudku rozhodnout.

Z porovnání právního názoru soudu prvního stupně vyjádřeného v rozsudku ze dne 12.5.2005 č.j. 49 C 124/2000-178 se závěry odvolacího soudu vyslovenými v jeho usnesení ze dne 1.6.2004 č.j. 15 Co 156/2003-98 vyplývá, že názor odvolacího soudu nebyl pro nové rozhodnutí soudu prvního stupně určující. Odvolací soud totiž tehdy zrušil rozsudek soudu prvního stupně jen proto, že nebylo zřejmé, z čeho učinil svá skutková zjištění o tom, že „byla zrušena projekční činnost žalované v B. a přenesena do P.“, že bylo třeba doplnit dokazování zejména ohledně pracovní náplně žalobce, a že bylo třeba posoudit splnění nabídkové povinnosti ze strany žalované. Závěr soudu prvního stupně obsažený v jeho rozsudku ze dne 12.5.2005 č.j. 49 C 124/2000-178, že žalovaná „nesplnila svoji nabídkovou povinnost, neboť měla možnost žalobci nabídnout jiné pracovní uplatnění,…kde by bylo plně využito vzdělání žalobce, tak nejméně ve dvou středoškolských funkcích, které byl schopen žalobce rovněž zajišťovat“, nevyplynul ze skutečnosti, že by jeho posouzení věci bylo usměrněno zrušovacím usnesením odvolacího soudu; k odlišnému rozhodnutí dospěl soud prvního stupně na základě provedených důkazů a jejich zhodnocení.

Dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu proto nemůže být přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm. b) o.s.ř., ale 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.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá), že žalobce pracoval u žalované v pracovním poměru na dobu neurčitou jako projektant s místem výkonu práce v B.. Rozhodnutím žalované ze dne 25.2.2000 o organizačních změnách spočívajících mimo jiné v převedení „engineeringové činnosti stávajícího útvaru v B.“ pro oblast ochran řídících systémů „do útvaru EV S (KST 1055) v P.“, bylo zrušeno „pracovní místo projektanta pana K. Š.“. Dopisem ze dne 29.2.2000, který žalobce převzal dne 16.3.2000, dala žalovaná žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Na základě pracovní smlouvy ze dne 7.3.2000 žalovaná přijala do pracovního poměru „na dobu určitou, která skončí ukončením řádné mateřské dovolené zaměstnankyně I. V.“ zaměstnankyni Z. Š. jako asistentku ekonomického úseku s dnem nástupu do práce 13.3.2000.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že předmětem řízení je neplatnost výpovědi z pracovního poměru, která byla dána dopisem ze dne 29. 2. 2000, který žalobce převzal dne 16. 3. 2000 (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2000, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách) , a část zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – dále jen zák. práce.

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 zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. Její smysl spočívá v ochraně pracovního poměru tím, že před jeho rozvázáním upřednostňuje změnu sjednaných pracovních podmínek a že umožňuje jednostranné skončení pracovního poměru výpovědí teprve po splnění stanovených podmínek. Zjišťování podmínek uvedených v tomto ustanovení se děje vždy podle stavu v době výpovědi (srov. Sborník stanovisek Nejvyššího soudu, SEVT Praha 1980, str. 130).

Vzhledem k tomu, že žalovaná funkci asistenta ekonomického úseku nenabídla žalobci s odůvodněním, že v době, kdy mu byla doručena výpověď, tj. 16.3.2000, bylo toto místo obsazeno na základě pracovní smlouvy uzavřené se Z. Š. dne 7.3.2000, řešil odvolací soud za tohoto stavu - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - právní otázku, zda toto místo bylo „v rozhodné době“ volné a zda je tedy žalovaná mohla žalobci nabídnout. Protože posouzení této otázky se v rozhodovací praxi soudů dosud neustálilo, a protože 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.

Povinnost obsažená v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce představuje svojí povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce. Jestliže zaměstnavatel v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě bydliště zaměstnance má volné takové pracovní místo, které je pro zaměstnance vhodné (srov. § 37 odst. 5 zák. práce), je povinen tuto práci zaměstnanci nabídnout, a to i za předpokladu, že by se musel podrobit přiměřené předchozí průpravě (§ 46 odst. 2 písm. b/ zák. práce). Výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce může zaměstnavatel v takovém případě dát platně jen tehdy, odmítne-li zaměstnanec na takové místo přejít nebo odmítne-li se podrobit předchozí průpravě pro tuto jinou vhodnou práci. Úprava provedená ustanovením § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce sleduje totiž ten cíl, aby zaměstnavatel před tím, než dá výpověď z uvedených důvodů, nabídl zaměstnanci přechod na práce pro něj vhodné s ohledem na to, že k výpovědi pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Přijme-li zaměstnanec nabízenou práci, dochází tím ke změně sjednaných pracovních podmínek ohledně dohodnutého druhu práce ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá. Z povahy věci proto vyplývá, že nabídku jiné vhodné práce musí zaměstnavatel učinit předtím, než dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.11.2000 sp. zn. 21 Cdo 2738/2000). Možnost splnit nabídkovou povinnost je proto třeba zkoumat – jak shora uvedeno – nepochybně podle stavu v době výpovědi (srov, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12.1997 sp. zn. 2 Cdon 829/1997 uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1998, pod č. 54).

Vzhledem ke smyslu a účelu nabídkové povinnosti je tedy třeba, aby zaměstnanci bylo ze strany zaměstnavatele nabídnuto pracovní místo za podmínek co nejvíce se blížících podmínkám původní pracovní smlouvy. Z uvedeného vyplývá, že stane-li se zaměstnanec v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, je zaměstnavatel povinen podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce učinit zaměstnanci nabídku jiné pro něho vhodné práce především na dobu neurčitou; nemá-li zaměstnavatel takovou práci bez časového omezení v době výpovědi prokazatelně k dispozici, ale má reálnou potřebu výkonu práce, která je pro zaměstnance vhodná, pouze na určitou, předem stanovenou dobu, musí nabídnout zaměstnanci změnu sjednaného druhu práce na dobu určitou (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 1322/2002, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 74, ročník 2003).

Odvolací soud proto v souladu s hmotným právem správně dovodil, že za situace, kdy žalobce převzal výpověď dne 16.3.2000, „k tomuto dni nastaly účinky výpovědi a k tomuto datu také bylo nutno zkoumat, zda u žalované existovalo volné místo, které by mohla žalobci nabídnout“. Přisvědčit lze i jeho závěru, že pro posouzení věci je významné, že žalovaná v mezidobí mezi vyhotovením výpovědi dne 29.2.2000 a jejím doručením dne 16.3.2000 přijala do pracovního poměru Z. Š. na „volné místo asistentky ekonomického úseku, které žalobce mohl zastávat“, i když se jednalo o zástup za mateřskou dovolenou. Význam uvedené skutečnosti však nespočívá v tom, že by se vzhledem k okolnostem mělo jednat o pracovní místo „právně volné“, a to již z toho důvodu, že – jak dovolatelka správně namítá – na toto místo byl způsobem nevzbuzujícím pochybnost navázán od 13.3.2000 pracovní poměr se Z. Š., a volné tedy nebylo. Závěr odvolacího soudu je ale vyústěním řešení právní otázky, která je v něm implicite obsažena, zda výkon subjektivního práva žalované spočívající ve sjednání pracovní smlouvy se Z. Š. dne 7.3.2000, představuje v daném případě ve vztahu k žalobci zneužití výkonu práva na újmu druhého účastníka pracovněprávního vztahu ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce.

Podle ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce (ve znění účinném do 31.12.2000) nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat 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).

Ukáže-li se, že zaměstnavatel nepřistoupil ke svým povinnostem – včetně nabídkové povinnosti podle § 46 odst. 2 zák. práce - s cílem (záměrem) naplnit jejich (výše zmíněný) účel, ale v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, a je-li proto třeba jeho jednání hodnotit jako zneužití výkonu práva ve smyslu ustanovení § 7 odst.2 zák. práce, nemůže výpověď z pracovního poměru požívat právní ochrany a je třeba ji považovat za neplatný právní úkon [§ 242 odst.1 písm.a) zák. práce]; o takové jednání by mohlo jít například tehdy, kdyby zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl nabídnout, a veden přímým úmyslem by tím vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, a mělo-li současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15.2.2005 sp. zn. 21 Cdo 1573/2004 uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč. 2005, pod č. 59)

Odvolací soud v projednávané věci správně dovodil, že pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru je rozhodný stav v době výpovědi i z hlediska splnění povinností uložených žalované ustanovením 46 odst.2 zák. práce. Je třeba mu však vytknout, že jednání žalované neposoudil z pohledu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce a právní otázku o důsledcích uzavření pracovního poměru se Z. Š. v mezidobí mezi rozhodnutím o organizační změně a vyhotovením výpovědi, a mezi doručením této výpovědi, vyřešil v rozporu s judikaturou dovolacího soudu. Úvahu odvolacího soudu, že „z právního hlediska" „v rozhodné době bylo volné místo asistentky ekonomického úseku", a že bylo povinností žalované toto místo žalobci nabídnout, nelze považovat za správnou, neboť odvolací soud pominul, že jednání žalované za dané situace by bylo možno posuzovat jen z toho pohledu, zda

je lze považovat za zneužití výkonu práva ve smyslu ustanovení § 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:

- Nesprávné poučení
- 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)