

# Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22.11.1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94, ECLI:CZ:VSPH:1994:6.CDO.94.1994.1

**Číslo:** 50/1995

**Právní věta:** Kolektivní smlouva uzavřená mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem (popřípadě organizací zaměstnavatelů) může obsahovat jakékoli závazky, jejichž obsah není v rozporu s právními předpisy. Jde-li však o závazky upravující mzdové nebo ostatní pracovněprávní nároky, jsou tu závazky možné jen v rámci daném pracovněprávními předpisy ( § 20 odst. 2 zák. práce). V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých pracovníků, má kolektivní smlouva normativní povahu. Ostatní ustanovení o závazcích, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, mají povahu smluvněprávní. Nároky, které vznikly z normativních ustanovení kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru ( § 20 odst. 3 zák. práce).

**Soud:** Vrchní soud v Praze

**Datum rozhodnutí:** 22.11.1994

**Spisová značka:** 6 Cdo 94/94

**Číslo rozhodnutí:** 50

**Číslo sešitu:** 6

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Kolektivní smlouva

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 20 2/1991 Sb. 19/1991 Sb.

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná akciová společnost zaplatila 36 770 Kč s 3 % úrokem od 1. 8. 1991 do zaplacení. Žalobu odůvodnil tím, že pro dosažení nejvyšší přípustné expozice byl dnem 31. 3. 1991 uvolněn z výkonu práce v podzemí dolu u žalované společnosti do jiné organizace a že se žalovanou uzavřel dne 27. 3. 1991 dohodu, podle které se žalovaná zavázala poskytnout mu nejpozději do 31. 7. 1991 tzv. fakultativní odstupné ve výši 5770 Kč a náhradu věrnostního přídatku horníků ve výši 31 000 Kč. Dopisem ze dne 13. 9. 1991 mu však žalovaná sdělila, že nebyly vytvořeny finanční zdroje a že proto nemohla být do 31. 7. 1991 uzavřena dohoda o výplatě těchto dávek.*

*Okresní soud v Ostravě rozsudkem žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná akciová společnost je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 1400 Kč do 3 dnů od právní moci rozhodnutí a že žalovaná je povinna zaplatit na účet Okresního soudu v Ostravě na soudním poplatku 1472 Kč do 3 dnů od právní moci rozhodnutí. Vycházel ze zjištění, že žalobce rozvázal se žalovanou pro dosažení*

nejvyšší přípustné expozice dohodou pracovní poměr ke dni 31. 3. 1991. Oznámením žalované ze dne 27. 3. 1991 byl žalobci přiznán nárok na tzv. fakultativní odstupné ve výši průměrného výdělku (5770 Kč) a nárok na náhradu věrnostního přídatku horníků ve výši pětinasobku jeho roční hodnoty (31 000 Kč) s tím, že tyto dávky budou vyplaceny "za předpokladu vytvoření finančních zdrojů a na základě ustanovení dohody, kterou uzavře akciová společnost a odborový orgán nejpozději do 31. 7. 1991". Soud prvního stupně dovodil, že na základě oznámení organizace ze dne 27. 3. 1991 došlo k přeměně dávek dosud fakultativních na dávky nárokové s tím, že jejich uspokojení bylo vázáno odkládacími podmínkami. Protože stanovené podmínky jsou pro neurčitost neplatné, náleží žalobci požadované odstupné a náhrada věrnostního přídatku horníků.

K odvolání žalované akciové společnosti Krajský soud v Ostravě svým rozsudkem změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně a že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 1472 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku. Vycházel ze zjištění, že podmínky, za kterých podle ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 19/1991 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci, bylo možné odstupné zvýšit až o čtyřnásobek průměrného výdělku a za kterých bylo možné poskytnout podle ustanovení § 8 odst. 3 písm. b) a § 8 odst. 4 zákona č. 62/1983 Sb., o věrnostním přídatku horníků, jednorázovou náhradu věrnostního přídatku podle hornické činnosti až do výše šestinásobku věrnostního přídatku, který příslušel za hornický rok, v němž došlo k uvolnění, byly stanoveny v kolektivní smlouvě uzavřené mezi koordinacním odborovým orgánem a akciovou společností pro rok 1991; v bodě č. 6 části VI této kolektivní smlouvy bylo stanoveno, že dávky fakultativního odstupného a náhrady věrnostního přídatku horníků bude možné vyplácet "dle výše uvedených zásad za předpokladu vytvoření finančních zdrojů a na základě dohody mezi představenstvem akciové společnosti a koordinacním odborovým orgánem nejpozději do 31. 7. 1991"; v bodě č. 7 části VI této kolektivní smlouvy bylo stanoveno, že "při uvolnění zaměstnanců s nejvyšší přípustnou expozicí, kterým by jinak náleželo fakultativní odstupné a náhrada věrnostního přídatku horníků a nebylo jim poskytnuto z důvodů uvedených v bodě 6, se toto fakultativní zabezpečení poskytne ve stejném termínu jako zaměstnancům, u nichž k uvolnění nedošlo" a že "tato skutečnost bude zaměstnancům při uvolnění písemně stvrzena". Odvolací soud dovodil, že kolektivní smlouva je v ustanovení bodu 6 části VI platným právním úkonem; jestliže se smluvní strany dohodly "o době, kdy budoucí smlouva měla být nejpozději uzavřena (31. 7. 1991), a pokud vzhledem k nejistotě v době jednání o uzavření této budoucí smlouvy stanovily jako podmínku vytvoření finančních zdrojů, nejde o ujednání, které by nebylo možné a které by bylo v rozporu s právními předpisy". Nárok žalobce nevyplývá ani z ustanovení bodu 7 části VI kolektivní smlouvy. Podle názoru odvolacího soudu bod 7 kolektivní smlouvy "nelze interpretovat jinak, než že se týká pouze splatnosti fakultativních dávek, pokud na ně pracovníkům vznikne nárok podle bodů 4 a 6 části VI kolektivní smlouvy"; bod 7 "řeší situaci zaměstnanců uvolněných z organizace pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, kterým ke dni uvolnění nebylo poskytnuto fakultativní odstupné a jednorázová náhrada věrnostního přídatku horníků z toho důvodu, že při rozvázání pracovního poměru nebyly na fakultativní dávky vytvořeny finanční zdroje a uzavřena dohoda mezi představenstvem akciové společnosti a odborovým orgánem, tedy že nebyly splněny podmínky výplaty fakultativních dávek podle bodu 6". Protože do 31. 7. 1991 nebyla mezi představenstvem žalované společnosti a odborovým orgánem uzavřena dohoda, dospěl odvolací soud k závěru, že kolektivní smlouva nezaložila nárok na další odstupné a jednorázovou náhradu věrnostního přídatku horníků.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítal, že odvolací soud "neprovedl jazykový výklad těch ustanovení kolektivní smlouvy, která jsou pro zjištění objektivně pravdivého skutkového zjištění rozhodující", že nevzal náležitě v úvahu, že žalobce je "třetím subjektem" ve vztahu ke stranám, které uzavíraly kolektivní smlouvu, a že nepřihlédl k tomu, že žalovaná akciová společnost záměrně zmařila splnění podmínky spočívající ve vytvoření "finančních zdrojů" pro výplatu

*fakultativních dávek. Při rozhodování o platnosti bodu 6 části VI kolektivní smlouvy měl podle názoru dovolatele odvolací soud na základě jazykového výkladu dovodit, že uvedené ustanovení je nepřehledné, nejednoznačné a nesrozumitelné, a tedy pro rozpor s ustanovením § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce neplatné.*

*Dovolatel odvolacímu soudu dále vytýkal, že na kolektivní smlouvu pohlíží ze strany subjektů, které ji uzavřely. I když odborový orgán uzavíral kolektivní smlouvu i "ve jménu" žalobce, je nepochybné, že právní vztahy mají po uzavření kolektivní smlouvy "množství dalších subjektů", k nimž patří i žalobce. Práva žalobce nelze "ztotožnit s odborovým svazem, ale konkrétní ustanovení kolektivní smlouvy jsou vůči němu takovými nároky, které vznikly jako ostatní nároky a uplatňují se a uspokojují se jako nároky z pracovního poměru". Při úvaze, zda žalovaný měl "vytvořeny finanční zdroje" pro výplatu fakultativních dávek, odvolací soud podle názoru dovolatele pominul to, že žalovaná splnění podmínky vyplývající z bodu 6, části VI kolektivní smlouvy záměrně zmařila, když vytvořený zisk 95 milionů Kč nepoužila na výplatu fakultativních dávek.*

*Vrchní soud v Praze zrušil svým rozsudkem rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení a k novému rozhodnutí.*

### **Z odůvodnění:**

Dovolací soud ( § 10a odst. 1 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. a že jde o rozsudek, proti kterému je i podle ustanovení § 238 odst. 1 o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal bez jednání ( § 243a odst. 1, část věty za středníkem, o.s.ř.) napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobce, který u žalované vykonával zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí hlubinného dolu, rozvázal se žalovanou pro dosažení nejvyšší přípustné expozice dohodou pracovní poměr ke dni 31. 3. 1991. Dopisem ze dne 27. 3. 1991 žalovaná sdělila žalobci, že mu poskytne kromě "obligatorního odstupného" ve výši desetinásobku průměrného výdělku též "fakultativní odstupné" ve výši průměrného výdělku a náhradu věrnostního přídatku horníků ve výši pětinásobku věrnostního přídatku, který by žalobci příslušel, kdyby nedošlo k jeho uvolnění do jiné organizace; současně bylo stanoveno, že tyto "fakultativní" dávky budou "vypláceny podle výše uvedeného vyčíslení za předpokladu vytvoření finančních zdrojů na základě ustanovení dohody, kterou uzavře akciová společnost s odborovým orgánem nejpozději do 31. 7. 1991". Podmínky poskytování tzv. fakultativního odstupného a jednorázové náhrady věrnostního přídatku horníků byly stanoveny v kolektivní smlouvě, uzavřené pro rok 1991, a v dodatku ke kolektivní smlouvě uzavřeném dne 15. 3. 1991.

Podle ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 19/1991 Sb. pracovníkům uvedeným v § 1 odst. 1 a odst. 2 písm. b) téže vyhlášky organizace poskytne odstupné ve výši desetinásobku průměrného výdělku při rozvázání pracovního poměru s organizací; za podmínek stanovených v kolektivní smlouvě lze toto odstupné zvýšit až o čtyřnásobek průměrného výdělku.

Podle ustanovení § 8 odst. 3 písm. b) zákona č. 62/1983 Sb. pracovníkům, kteří se vzhledem ke svému zdravotnímu stavu stali trvale nezpůsobilými k výkonu dosavadní práce z důvodů uvedených ve zvláštním předpise a jsou uvolněni do jiné organizace, může uvolňující organizace poskytnout jednorázovou náhradu věrnostního přídatku podle doby hornické činnosti až do výše šestinásobku věrnostního přídatku, který jim příslušel za hornický rok, v němž došlo k uvolnění. Podle ustanovení § 8 odst. 4 citovaného zákona podrobnější vymezení podmínek pro přiznání jednorázové náhrady věrnostního přídatku upraví kolektivní smlouva.

Protože citovaná ustanovení zakládají nárok pracovníka na poskytnutí tzv. fakultativního odstupného a jednorázové náhrady věrnostního přídatku horníků jen tehdy, stanoví-li to kolektivní smlouva, je za uvedeného skutkového stavu pro posouzení projednávané věci rozhodující, zda byly splněny předpoklady pro vznik těchto nároků stanovené v kolektivní smlouvě, uzavřené mezi koordináčním odborovým orgánem a akciovou společností pro rok 1991 a v dodatku k této smlouvě ze dne 15. 3. 1991.

Kolektivní smlouva je dvoustranným právním úkonem mezi odborovou organizací, jejímž jménem ji uzavírá zástupce příslušného odborového orgánu, a zaměstnavatelem, popřípadě organizací zaměstnavatelů, kterou se upravují individuální vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (zejména plnění poskytovaná zaměstnancům), kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (např. pracovní, mzdové a další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo jeho části) a práva a povinnosti smluvních stran (t.j. vymezení vztahů mezi odborovou organizací a zaměstnavateli, popřípadě organizací zaměstnavatelů). Protože zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ani zákoník práce\*) nestanoví obligatorní obsah kolektivní smlouvy, mohou se smluvní strany v kolektivní smlouvě dohodnout na jakémkoliv závazku, jehož obsah není v rozporu s právními předpisy; jde-li však o závazky upravující mzdové nebo ostatní pracovněprávní nároky, mohou se smluvní strany pohybovat jen v rámci daném pracovněprávními předpisy ( § 20 odst. 2 zák. práce). Kolektivní smlouva tedy může obsahovat závazky různého druhu, které mají na práva a povinnosti zaměstnanců, zaměstnavatelů, odborových organizací nebo organizací zaměstnavatelů různý vliv.

Závazky z kolektivní smlouvy - jak vyplývá z výše uvedeného - nemají stejnou povahu. V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých pracovníků, má kolektivní smlouva normativní povahu a ostatní ustanovení o závazcích, z nichž nevznikají nároky jednotlivým pracovníkům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, pak mají pouze povahu smluvněprávní. Normativní ustanovení kolektivní smlouvy (normativní závazky) je třeba považovat v širším smyslu za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu) a nároky, které vznikly z takových ustanovení kolektivní smlouvy jednotlivým pracovníkům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky pracovníků z pracovního poměru ( § 20 odst. 3 zák. práce).

Rozdílná povaha závazků z kolektivní smlouvy má za následek též rozdílný postup při jejich výkladu. Zatímco smluvněprávní závazky je třeba vykládat stejně jako ostatní právní úkony, při výkladu normativních závazků se postupuje obdobně jako při výkladu právní normy. Na tomto závěru nic nemění ani skutečnost, že důvodem vzniku normativního závazku je právní úkon (smlouva); smluvní princip se totiž uplatňuje jen při určení obsahu závazku (tj. při vymezení práv a povinností); normativní povaha závazku však vyžaduje, aby nárok z něj vzniklý mohl být uplatňován stejně jako nárok vyplývající přímo z právního předpisu.

Ustanovení kolektivní smlouvy, která určují v rámci vyplývajícím z ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 19/1991 Sb. předpoklady pro poskytování tzv. fakultativního odstupného a v rámci vyplývajícím z ustanovení § 8 odst. 3 písm. b) zákona č. 62/1983 Sb. předpoklady pro poskytování jednorázové náhrady věrnostního přídatku horníků, mají nepochybně normativní povahu. Normativní povaha těchto ustanovení kolektivní smlouvy vyžaduje, aby se soud při posuzování důvodnosti žaloby o splnění nároku z normativního závazku - vedle zkoumání, zda kolektivní smlouva není zčásti neplatná (pokud by obsah závazku byl v rozporu s právními předpisy, protože upravuje nároky zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně nebo protože zaručuje zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu než je rozsah stanovený kolektivní smlouvou vyššího stupně jako nejvýše přípustný, které je třeba uvažovat u všech ustanovení kolektivní smlouvy, srov. § 4 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb.), zabýval tím, zda byly splněny všechny předpoklady

stanovené pro vznik nároku a jaká je výše nároku. Odvolací soud v této věci uvedeným způsobem nepostupoval. Při výkladu rozhodných ustanovení kolektivní smlouvy totiž dospěl k závěru, že budoucí smlouva předpokládaná v bodě 6 části VI kolektivní smlouvy, uzavřené mezi koordináčním odborovým orgánem a akciovou společností pro rok 1991, nebyla uzavřena a že kolektivní smlouva v této části je platná, neboť sjednání smlouvy o budoucí smlouvě vázané na splnění odkládací podmínky není v rozporu se zákonem, ačkoli nešlo o smluvněprávní závazek a přestože normativní povaha tohoto závazku takovéto zkoumání vůbec nepřipouští.

Protože odvolací soud při výkladu příslušných ustanovení kolektivní smlouvy nepostupoval správně (zejména nepostupoval v souladu s pravidly jazykového, logického, systematického nebo historického výkladu), nelze ani posoudit, zda jeho právní názor, že žalobci z tohoto důvodu další odstupné ve výši průměrného výdělku a jednorázová náhrada věrnostního přídatku horníků nenáleží, je správný. Tím, zda žalovaná záměrně zmařila "splnění podmínky vyplývající z bodu 6, části VI kolektivní smlouvy", když vytvořený zisk 95 milionů Kč nepoužila na výplatu fakultativních dávek (jak namítá dovolatel), nebylo potřebné se za této situace zabývat.

Protože rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, dovolací soud jej podle ustanovení § 243b odst. 1 o.s.ř. zrušil a věc vrátil podle ustanovení § 243b odst. 2, věty první, o.s.ř. odvolacímu soudu k dalšímu řízení. Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 243d odst. 1 o.s.ř.).

Poznámka pod čarou:

\*) Viz jeho znění se změnami a doplňky vyhlášené pod č. 126/1994 Sb.