Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 10. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1280/97, ECLI:CZ:NS:1998:2.CDON.1280.97.1

Číslo: 7/2000

Právní věta:

Dohoda, kterou se zaměstnavatel zavázal poskytnout zaměstnanci plnění (například jednorázovou odměnu stanovenou násobkem jeho měsíční nebo roční mzdy) v souvislosti s ukončením výkonu funkce, do níž byl jmenován nebo zvolen, je pro rozpor se zákonem neplatná. Odstupné může být takovému zaměstnanci poskytnuto jen tehdy, jestliže došlo ke skončení pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů a jestliže byl z funkce odvolán v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 06.10.1998

Spisová značka: 2 Cdon 1280/97

Číslo rozhodnutí: 7

Číslo sešitu: 1

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Odstupné

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobci se domáhali, aby žalovaná zaplatila žalobci A) 432 000 Kč s 19% úrokem od 1. 1. 1996 do zaplacení, žalobci B) 396 000 Kč s 19% úrokem od 1. 1. 1996 do zaplacení a žalobci C) 396 000 Kč s 19% úrokem od 1. 1. 1996 do zaplacení. Žalobu zdůvodnili tím, že se žalovanou uzavřeli na dobu od 1. 1. 1994 do 31. 12. 1995 smlouvy o ustanovení do funkce generálního ředitele [žalobce A)] a do funkcí zástupců generálního ředitele [žalobci B) a C)]. Podle těchto „manažerských smluv" doplněných dodatkem ze dne 22. 12. 1994 jim náleží v případě zániku smlouvy „podle čl. 10 písm. a), b), 2, 3 a 4 b) jednorázová odměna ve výši ročního platu dle čl. III smlouvy". Přestože smlouvy „skončily uplynutím času dne 31. 12. 1995 a 1. 1. 1996", žalovaná tyto jejich nároky neuspokojila.

O k r e s n í s o u d v Liberci rozsudkem ze dne 26. 6. 1996, č.j. 17 C 184/96-17, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobcům na náhradě nákladů řízení 79 270 Kč „na účet JUDr. J. V.". Vycházel ze zjištění, že podle smlouvy „o ustanovení do funkce generálního ředitele a. s.", uzavřené mezi žalobcem A) a žalovanou dne 17. 12. 1993, se žalobce A) zavázal pracovat u žalované jako její generální ředitel do 31. 12. 1995. Žalobci B) a C) uzavřeli se žalovanou dne 22. 12.

1993 smlouvu „o ustanovení do funkce zástupce generálního ředitele a. s.“, podle které se zavázali pracovat u žalované jako zástupci generálního ředitele a. s. do 31. 12. 1995. V uvedených smlouvách (změněných dodatky ze dne 22. 12. 1994) bylo pro případ „zániku smlouvy uplynutím sjednané doby“ sjednáno, že žalobcům náleží jednorázová odměna ve výši „ročního platu“, který byl v čl. III smluv (ve znění dodatků ze dne 22. 12. 1994) dohodnut ve výši 432 000 Kč [u žalobce A)] a ve výši 396 000 Kč [u žalobců B) a C)]. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že tyto „manažerské smlouvy“ jsou platnými právními úkony, neboť „nebylo zjištěno nic, co by tento právní úkon činilo neplatným“. I když ke „zpracování“ dodatků ze dne 22. 12. 1994 došlo „v souvislosti s novelou zákoníku práce, je třeba vzít v úvahu, že ustanovení zákona č. 1/1992 Sb., ani ustanovení obchodního zákoníku, upravující postavení obchodních společností žalovanou „neomezují ve stanovení rozsahu dohodnuté mzdy“. Dohoda o poskytnutí jednorázové odměny je „ujednáním mezi svobodnými subjekty, které není žádným předpisem zakázáno“. Nárok žalobců nelze rovněž zaměňovat s odstupným podle ustanovení § 60a a násl. zák. práce, které je „specifickým“ nárokem poskytovaným při skončení pracovního poměru.

K odvolání žalované K r a j s k ý s o u d v Ústí nad Labem, pobočka v Liberci, rozsudkem ze dne 15. 11. 1996, č. j. 30 Co 714/96-32, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl; současně rozhodl, že žalobce A) je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 7174,40 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 27 116,40 Kč a že žalobci B) a C) jsou povinni (každý z nich) zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 7174,40 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 27 116,40 Kč, vše k rukám advokáta JUDr. V. K. Na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně dovodil, že smlouvy uzavřené mezi žalobci a žalovanou jsou v části týkající se nároku na zaplacení jednorázové odměny neplatné. Odvolací soud vycházel ze závěru, že při uzavření pracovněprávních smluv (dohod) se smluvní volnost účastníků uplatní pouze tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují. Žalobci požadované plnění není nárokem z pracovního poměru, který by byl spojen s výkonem práce, ani odstupným, které se poskytuje při skončení pracovního poměru; jde o plnění, jehož poskytnutí je vázáno „na pouhé ukončení funkce“, které „žádná pracovněprávní norma nepřipouští“. Protože pracovněprávní předpisy stanoví kogentně, za jakých předpokladů lze zaměstnanci poskytnout peněžité plnění, a protože se účastníci „od výše uvedených právních norem odchýlili a dohodli si odměnu za pouhé ukončení funkce“, žalobcům požadované plnění nenáleží. K námitce žalobců, že odměny jim byly poskytnuty za dlouholetou pracovní činnost, odvolací soud uvedl, že by šlo o plnění z jiného skutkového základu než jak byl vymezen v žalobě a že se soud věcí z tohoto hlediska nemohl zabývat.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podali žalobci dovolání z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. Namítají, že podle ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci pracovněprávního vztahu zájem, a že i v pracovněprávních vztazích „každý může činiti, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činiti, co zákon neukládá“. Princip smluvní volnosti „respektuje“ zákon č. 1/1992 Sb., neboť stanoví, že mzda se sjednává i v jiné než pracovní smlouvě a že výše mzdy je omezena pouze spodní hranicí (minimální mzdou), a „tomuto názoru koresponduje“ § 243 odst. 4 zák. práce, podle kterého neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud tuto neplatnost sám nezpůsobil. Podle názoru dovolatele se odvolací soud těmito „normami“ neřídil a dovodil, že „pouze to, co jest výslovně dovoleno, není zakázáno a veškeré právní úkony učiněné subjekty pracovněprávních vztahů jsou neplatné, pokud je ZP výslovně nepovoluje“. Akceptování tohoto názoru by znamenalo neplatnost většiny manažerských smluv, neboť tyto smlouvy obsahují ujednání, která nejsou zákoníkem práce dovolena. Žalobci navrhli, aby dovolací soud napadený rozsudek zrušil a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedla, že žalobci požadovaná odměna „souvisela s jinou právní skutečností než s výkonem práce“.

Žalobci se domáhají poskytnutí plnění peněžité hodnoty v souvislosti s pracovním poměrem, ačkoliv „žádný právní předpis plnění požadované žalobci nepřipouští“. Odvolací soud proto správně žalobu zamítl.

N e j v y š š í s o u d 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. a že jde o rozsudek, proti kterému je i podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o.s.ř.). Dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné, a proto je zamítl.

Z o d ů v o d n ě n í :

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobci se domáhají uspokojení nároků, které jim měly vzniknout v souvislosti s ukončením platnosti tzv. manažerských smluv ke dni 31. 12. 1995 – podle ustanovení zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb. a č. 118/1995 Sb. (dále jen „zák. práce“) a podle ustanovení zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění zákonů č. 590/1992 Sb., č. 10/1993 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb. a č. 118/1995 Sb. (dále jen „zákona o mzdě“).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost zjištění v tomto směru dovolatelé nenapadají), že žalobci pracovali u žalované se svým souhlasem ve funkcích, u nichž se pracovní poměr zakládá jmenováním (§ 27 odst. 4 a 5 zák. práce); žalobce A) zastával funkci generálního ředitele a žalobci B) a C) funkce zástupců generálního ředitele. Žalobce A) uzavřel se žalovanou dne 17. 12. 1993 smlouvu označenou jako „smlouva o ustanovení do funkce generálního ředitele a. s.“. Žalobci B) a C) uzavřeli se žalovanou dne 22. 12. 1993 smlouvy označené jako smlouvy „o ustanovení do funkce zástupce generálního ředitele a. s.“. Podle těchto smluv (změněných dodatky ze dne 22. 12. 1994), uzavřených na dobu od 1. 1. 1994 do 31. 12. 1995, se žalovaná zavázala, že jim bude vyplácet v roce 1995 „základní roční plat“ ve výši 432 000 Kč [u žalobce A)] a ve výši 396 000 Kč [u žalobců B) a C)]. Ve smlouvách (ve znění dodatků ze dne 22. 12. 1994) dále bylo mimo jiné sjednáno, že, dojde-li k zániku smlouvy uplynutím dohodnuté doby, „náleží“ žalobcům „jednorázová odměna“ ve výši „základního ročního platu“ (čl. XI bod 1 těchto smluv). Žalobci přestali funkce u žalované vykonávat dnem 31. 12. 1995 (uplynutím doby, na kterou byly uvedené smlouvy sjednány).

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení, zda žalobcům náleží „jednorázová odměna“ ve výši „základního ročního platu“, v první řadě významný závěr o tom, zda uvedené ujednání je platným právním úkonem.

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. Tato povaha pracovněprávních předpisů spočívá na principu, že co „není povoleno, je zakázáno“, a projevuje se především v ustanovení § 244 odst. 1 zák. práce, podle kterého „smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu“. Kogentnost právní úpravy pracovněprávních vztahů je vyjádřena též v ustanovení § 20 odst. 2, větě první, zák. práce, podle kterého „v kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy“; platí-li tento princip pro kolektivní vyjednávání (tedy i pro uzavírání kolektivních smluv, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům), tím spíše platí (argumentum a maiori ad minus) pro smlouvy uzavírané mezi zaměstnavatelem a

zaměstnancem. Ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce účastníkům umožňuje dohodnout v pracovní smlouvě další podmínky, na kterých mají zájem. Tyto další podmínky se však musí pohybovat – jde-li o pracovněprávní nároky – v rámci, stanoveném pracovněprávními předpisy.

To, že právní předpisy, upravující pracovněprávní vztahy, mají zásadně kogentní povahu, tedy – 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; jestliže pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňují odchylnou úpravu jejich práv a povinností (a tak jim přikazují, co mají činit), je třeba to, co těmto předpisům nevyhovuje, považovat za zakázané. Uvedený závěr není v rozporu ani s ustanovením čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, vydané ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. a usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. vyhlášené jako součást ústavního pořádku České republiky, podle kterého „každý může činit, co není zákonem zakázáno“. Jestliže kogentní povaha pracovněprávních předpisů spočívá – jak uvedeno výše – na zásadě, že co „není povoleno, je zakázáno“, pak je třeba – z pohledu ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod – to, co nevyhovuje těmto předpisům, považovat za zákonem zakázané. Smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů se v takových případech – jak nesprávně dovozují dovolatelé – nemůže uplatnit, neboť nikdo (tedy ani účastník pracovněprávních vztahů) nesmí činit to, co je zákonem zakázáno.

Podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona o mzdě zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí podle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o mzdě peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci; nepovažují se za ni plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

Podle ustanovení § 4 odst. 3 zákona o mzdě se mzda především sjednává v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. Podle ustanovení § 4 odst. 4, věty první a druhé, zákona o mzdě náleží mzda nejméně ve výši a za podmínek stanovených tímto zákonem; mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Podle ustanovení § 4 odst. 5 zákona o mzdě pracovní smlouva nebo jiná smlouva, v níž je sjednána nižší mzda, než náleží podle kolektivní smlouvy nebo podle tohoto zákona, je v této části neplatná.

Mzda, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci, se sjednává – jak vyplývá z výše citovaných ustanovení zákona o mzdě – především v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě. Jinou smlouvou ve smyslu ustanovení § 4 odst. 3 zákona o mzdě je i tzv. manažerská smlouva (tzv. manažerskou smlouvou, která není právními předpisy upravena jako smluvní typ, se v právní praxi obvykle rozumí smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem, u něhož pracovní poměr vzniká jmenováním nebo volbou a který se podílí na vrcholných stupních řízení u zaměstnavatele, jejímž předmětem je úprava mzdových a jiných podmínek, za kterých tento vedoucí zaměstnanec koná svou práci). Pro sjednání mzdy v těchto smlouvách právní předpisy stanoví pouze to, že mzda nesmí být dohodnuta nižší než minimální mzda, popřípadě nižší než mzda, která náleží podle kolektivní smlouvy nebo podle zákona o mzdě; v ostatním zákon o mzdě zaměstnavateli a zaměstnanci umožňuje, aby si mzdu dohodli podle své úvahy (mzdu lze sjednat například jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod.; uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat), a neomezuje je ani stanovením nejvyšší přípustné mzdy. Jestliže si účastníci v posuzovaném případě sjednali „základní roční plat“ [pro rok 1995 u žalobce A) ve výši 432 000 Kč a u žalobců B) a C) ve výši 396 000 Kč] a dohodli se, že vedle něj budou žalobcům vypláceny odměny při zvýšení jmění akciové společnosti a za celkové hospodářské výsledky společnosti, odměny za

plnění úkolů a dosahování příznivého vývoje společnosti a mimořádné odměny za zabezpečení mimořádných jednorázových úkolů nebo úkolů zvláště významných pro další rozvoj společnosti, jde o platnou smlouvu o mzdě, neboť postupovali v souladu s pracovněprávními předpisy, které jim takové ujednání umožňují.

Odlišně tomu však je u plnění poskytovaných v souvislosti se zaměstnáním, která se nepovažují za mzdu. Jde-li o plnění z pracovněprávních vztahů, může je zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci jen tehdy, stanoví-li to právní předpisy, a jen za podmínek a v rozsahu těmito právními předpisy stanovenými. Smlouva (dohoda) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kterou by se zaměstnavatel zavázal takové plnění zaměstnanci poskytnout, ačkoliv to právní předpisy neumožňují, by byla neplatným právním úkonem (§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce). V případě, že by sice právní předpisy poskytnutí plnění umožňovaly, avšak smlouva (dohoda) by nevyhovovala podmínkám stanoveným pro poskytnutí plnění nebo stanovenému rozsahu plnění, šlo by o právní úkon neplatný v části, v níž nebyly právní předpisy dodrženy (§ 242 odst. 3 zák. práce).

Požadavek žalobců na zaplacení „jednorázové odměny“ ve výši „základního ročního platu“ opírající se o čl. XI bod 1 smluv účastníků nepředstavuje uspokojení mzdového nároku. Z výsledků dokazování (již ze znění smluv) je totiž nepochybné (tento závěr ani dovolatelé nenapadají), že nejde o plnění poskytované za práci, nýbrž o plnění, které se žalovaná zavázala poskytnout žalobcům jako svým zaměstnancům v souvislosti s ukončením výkonu funkce generálního ředitele a. s. (zástupce generálního ředitele a. s.).

Žalobci požadované plnění vychází z pracovněprávních vztahů účastníků (z pracovního poměru žalobců k žalované). Protože se nejedná o mzdový nárok, mohlo by jim být poskytnuto jen tehdy, jestliže to stanoví právní předpisy. Platné právní předpisy však – jak správně uvádí odvolací soud – poskytnutí „jednorázové odměny“ nebo jiného (jinak označeného) plnění v souvislosti s ukončením výkonu funkce, která se obsazuje jmenováním nebo volbou, neumožňují. Odstupné jako jednorázové plnění lze poskytnout jen zaměstnanci, u něhož dochází ke skončení pracovního poměru, a jen tehdy, byl-li pracovní poměr rozvázán výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů; jde-li o zaměstnance, u něhož pracovní poměr zakládá volbou nebo jmenováním, náleží mu odstupné jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny (srov. § 60a a § 65 odst. 3, část třetí věty za středníkem, zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že ujednání obsažené v čl. XI bodu 1 smluv účastníků, podle kterého se žalovaná zavázala poskytnout žalobcům „jednorázovou odměnu“ ve výši „základního ročního platu“, přiznává žalobcům takové plnění z pracovněprávního vztahu (z pracovního poměru), o němž pracovněprávní předpisy nestanoví, že by je zaměstnavatel mohl zaměstnancům poskytnout. Odvolací soud tedy dospěl ke správnému závěru, že smlouvy účastníků jsou v tomto ujednání podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) a § 242 odst. 3 zák. práce neplatné a že z tohoto důvodu není možné žalobě vyhovět.

Nárok za žalobci požadované plnění nelze oprávněně dovozovat ani z ustanovení § 243 odst. 4 zák. práce. I když žalobci neplatnost smlouvy v ustanovení čl. XI bodu 1 smluv nezpůsobili výlučně sami, nezakládá uvedené ustanovení nárok na poskytnutí plnění. Ustanovení § 243 odst. 4 zák. práce totiž chrání zaměstnance jen tehdy, jestliže plnění poskytnuté na základě neplatného úkonu přijal (v případě, že neplatnost nezpůsobil výlučně sám, není povinen takto získané bezdůvodné obohacení zaměstnavateli vydat); nevyplývá však z něj povinnost zaměstnavatele poskytnout na základě neplatného právního úkonu sjednané plnění.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolateli 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 ČR dovolání žalobců podle ustanovení § 243b odst. 1, části věty před středníkem, o.s.ř. zamítl.