



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Jitky Denemarkové a soudců Mgr. Patricie Adamičkové a JUDr. Jana Pavlíčka v právní věci žalobce: **M. R.**, nar. xxx, bytem xxx, zast. JUDr. Natašou Randlovou, advokátkou se sídlem Praha 4, Budějovická 1550/15, proti žalované: **České dráhy, a. s.**, IČ: 70994226, se sídlem Praha 1, nábřeží L. Svobody 1222, zast. JUDr. Karlem Muzikářem, LL.M., advokátem se sídlem Praha 1, Křížovnické nám. 193/2, o 8.680.000 Kč s příslušenstvím, k odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 12. března 2012 č. j. 23 C 228/2009 - 236,

t a k t o :

I. Rozsudek soudu I. stupně se ve výroku o věci samé (I.) co do částky 6.516.000 Kč se zákonným úrokem z prodlení z této částky od 01.07.2009 do zaplacení **p o t v r z u j e .**

II. Co do částky 2.164.000 Kč s příslušenstvím (I.) a ve výroku o nákladech řízení (II.) se rozsudek soudu I. stupně **z r u š u j e** a v tomto rozsahu se věc vrací soudu I. stupně k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í

Rozsudkem ze dne 12.03.2012 soud I. stupně uložil žalované zaplatit žalobci 8.680.000 Kč s příslušenstvím blíže specifikovaným, a to v obecné pariční lhůtě, a na nákladech řízení 1.111.480 Kč k rukám právního zástupce žalobce.

Žalobce se domáhal na žalované jako na svém bývalém zaměstnavateli zaplacení částky 8.680.000 Kč s příslušenstvím od 01.07.2009 s odůvodněním, že v době od 01.05.2008

do 14.05.2009 působil u žalované v pozici náměstka generálního ředitele pro personální záležitosti, dne 14.05.2009 z funkce odstoupil. Naposledy pracoval na základě manažerské smlouvy uzavřené dne 29.04.2008 (která nahradila manažerskou smlouvu ze dne 08.07.2008 ve znění dodatku ze dne 16.02.2009). Podle čl. 3.2. manažerské smlouvy náleží žalobci v případě vzdání se svého vedoucího místa po uplynutí 12ti měsíců ode dne zahájení výkonu práce na vedoucím místě peněžitě jednorázové plnění ve výši 24násobků zlomku, v jehož čitateli měl být součet 6 mzdových plnění, na které vznikl žalobci nárok před vzdáním se vedoucího místa po celou dobu, kdy žalobce zastával vedoucí místo, a v jehož jmenovateli měl být počet celých měsíců, po které žalobce zastával vedoucí místo. Tato jednorázová úhrada měla být splatná do konce kalendářního měsíce následujícího po vzdání se funkce; žalobce se vzdal své funkce dne 13.05.2009, tedy po uplynutí 12ti měsíců od zahájení výkonu funkce na vedoucím místě; pokud vyzval žalovanou k plnění, toto žalovaná odmítla. Žalobce se nedomníval, že by výkon jeho práva požadovat jakési odchodné v předem sjednané výši byl v rozporu s dobrými mravy, když způsob odměňování manažerů ve vrcholných pozicích byl schválen představenstvem žalované, a to za účelem motivace vedoucích zaměstnanců k setrvání ve vrcholných pozicích alespoň po dobu 12ti měsíců. Žalobce rovněž popíral, že by navržením nového způsobu odměňování a předložením tohoto návrhu představenstvu žalované a uzavřením manažerských smluv s jinými manažery způsobil svému zaměstnavateli škodu tak, aby toto mohlo být důvodem nevyplacení jednorázové částky vypočtené způsobem shora uvedeným.

Žalovaná navrhovala zamítnutí žaloby, i když v dodatku manažerské smlouvy ze dne 16.02.2009 byl stanoven způsob výpočtu jednorázové odměny, avšak s ohledem na neuspokojivé a stále se zhoršující ekonomické výsledky žalované, vzdání se vrcholné pozice žalobce z vlastního rozhodnutí účelově až po uplynutí 12ti měsíců a několika dnů je jeho požadavek na úhradu žalované částky výkonem práva v rozporu s dobrými mravy (§ 14 tehdy účinného zákoníku práce). I ze své pozice měl žalobce odpovědnost za nepříznivé hospodářské výsledky svého zaměstnavatele (za rok 2008 konsolidovaná provozní ztráta žalované 5,3 miliardy korun), žalobce neučinil nic pro zlepšení hospodaření žalované, naopak zvyšoval personální náklady za dobu jeho působení ve funkci náměstka generálního ředitele pro personální záležitosti a sám uzavíral svoji manažerskou smlouvu s vědomím rizika rozporu s dobrými mravy, neboť návrh této odměny představenstvu předcházela e-mailová korespondence žalobce s právním poradcem žalované a tímto poradcem byl žalobce upozorněn na potenciální rozpor s dobrými mravy. Žalobce neposkytl svému zaměstnavateli žádné protiplnění, předmětné ujednání nepředstavovalo ani ujednání o konkurenční doložce. Rovněž poukazoval na to, že den před rezignací žalobce záměrně uzavřel dohody o konkurenční doložce se svými přímo podřízenými zaměstnanci PhDr. K. a Mgr. J., kterým v důsledku rozvázání pracovního poměru muselo být vyplaceno 2.164.200 Kč.

Ve věci rozhodoval Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 24.01.2011 č. j. 23 C 228/2009 - 184, kdy vyhověl návrhu žalobce a žalované uložil povinnost zaplatit 8.680.000 Kč s příslušenstvím od 01.07.2009 a náklady řízení žalobce; k odvolání žalované Městský soud v Praze usnesením ze dne 13.09.2011 č. j. 23 Co 412/2011 - 217 rozsudek soudu I. stupně zrušil a vrátil věc soudu I. stupně k dalšímu řízení z důvodů procesních vad a nesprávného obsazení senátu.

Následně soud I. stupně rozhodl dne 12.03.2012 rozsudkem č. j. 23 C 228/2009 - 236, kterým žalované uložil povinnost zaplatit žalobci shora uvedenou částku s příslušenstvím a náklady řízení.

V tomto rozsudku vzal soud I. stupně z listinných důkazů a z nesporných tvrzení účastníků za prokázané, že žalobce nastoupil do funkce na místo náměstka generálního ředitele pro personální záležitosti dne 01.05.2008, své funkce se vzdal 14.05.2009; platnou manažerskou smlouvou si účastníci ujednali tzv. odchodné, a to ve výši 24násobku zlomku, v jehož čitateli bude součet všech mzdových plnění (zejména zaručených mezd a ročních bonusů), na která vznikl žalobci nárok před vzdáním se vedoucího místa), a v jehož jmenovateli bude počet celých měsíců, po které žalobce zastával vedoucí místo; tato jednorázová částka náležela žalobci v případě vzdání se vedoucího místa po uplynutí 12ti měsíců ode dne zahájení výkonu funkce. Hlavním účelem jednorázové úhrady byla motivace vedoucích zaměstnanců pro setrvání na vedoucí pozici alespoň po dobu 12ti měsíců, plnění nebylo vázáno na hospodářské ukazatele. Podle e-mailové korespondence mezi žalobcem a právním zástupcem žalované nebyl žalobce přímo upozorněn na rozpor s dobrými mravy v nových manažerských smlouvách, jejichž znění ohledně mzdových ujednání nově žalobce navrhoval (pouze e-mailem ze dne 06.06.2008 byl obecně informován, že ujednání nesmějí být v rozporu s dobrými mravy); rozhodnutí o způsobu odměňování přitom náleželo představenstvu žalované, které jednomyslně schválilo pravidla navržená pro odměňování generálního ředitele a jeho náměstků; tato pravidla představenstvu žalované předložil žalobce ke splnění úkolu týkajícího se vypracování návrhu na zajištění, stabilizaci a motivaci vedoucích zaměstnanců. Tuto manažerskou smlouvu soud I. stupně pokládal za platnou včetně ujednání o „odchodném“, žalobce uplatněním svého práva pouze vykonával svá subjektivní práva, a vzhledem k tomu, že v době uzavírání manažerské smlouvy ani v době výkonu tohoto práva nebylo záměrem žalobce poškodit žalovanou, nemohlo dojít ke vzniku majetkové újmy na straně žalované následkem výkonu práva žalobce.

Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včasné a přípustné odvolání, ve kterém namítala neúplné zjištění skutkového stavu a nesprávné právní posouzení věci. Soudu I. stupně vytýkala neaplikování judikatury Nejvyššího soudu ČR o rozporu uplatněného nároku na odchodné s dobrými mravy podle § 14 odst. 1 zákoníku práce; soud rovněž nezhodnotil dostatečně tu skutečnost, že žalobce se vzdal své funkce jen několik dnů po uplynutí jednorozhodné lhůty ve funkci, aniž by byl ze strany zaměstnavatele na něho vyvíjen nátlak, sám žalobce způsobil při výkonu své práce žalované značnou škodu. Nebylo ani rozhodné, z jakých důvodů žalobce opustil svoji předchozí vysokou pozici v Citibank; podle žalované žalobce způsobil zaměstnavateli škodu zneužitím své pravomoci rozhodnout o konkurenčních doložkách nejbližších spolupracovníků (J., K.). Případné snížení personálních nákladů bylo důsledkem úspory - převodu části podniku Českých drah na Správu železniční dopravní cesty, na tom žalobce neměl žádnou zásluhu. Proto navrhla změnu napadeného rozhodnutí a zamítnutí žaloby.

Žalobce navrhoval potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného, neboť soud nezatížil řízení vadou, která by měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci; uvedenou problematiku posoudil v souladu s judikatorními závěry Nejvyššího soudu ČR včetně toho, že nebyl upozorněn zástupcem žalované na možný rozpor „jednorázových úhrad“ s dobrými mravy.

Po doplnění dokazování listinnými důkazy odvolací soud změnil rozsudek soudem I. stupně dne 21.01.2013 rozsudkem č. j. 23 Co 406/2012 - 310 tak, že žalobu o zaplacení 8.680.000 Kč s příslušenstvím zamítl. Dovodil, že účastníci pracovněprávních vztahů si mohou upravit svá práva a povinnosti odchylně od zákoníku práce, ledaže by tomu bránila kogentní ustanovení zákoníku práce, kdy sice bylo možné uzavřít ujednání ohledně stanovení jistého bonusu, avšak uvedenou problematiku hodnotil podle ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce tak, že výkon subjektivního práva žalobce by byl v rozporu s dobrými mravy. Přihlížel

k tomu, že žalobce se vzdal funkce téměř bezprostředně po uplynutí 12ti měsíční lhůty, neučinil tak v tísní ani za jiných nápadně nevýhodných podmínek, měl dostatečné znalosti i vědomosti o pracovněprávní problematice a o způsobu odměňování manažerů v jiných pozicích, sám představenstvu předložil materiál na zajištění, stabilizaci a motivaci vedoucích zaměstnanců a inicioval tak zvýšení výdajů na jakési odchodné vrcholného managementu za situace, kdy žalovaná byla v dlouhodobé ztrátě a kdy stoprocentním akcionářem Českých drah je stát, který by měl být veden snahou o maximální úsporu státních prostředků včetně nákladů personálních. Výkon práva žalobce na výplatu jednorázového plnění vypočteného způsobem uvedeným shledal rozporným s dobrými mravy, tedy se společensky uznávaným míněním, kdy mimořádné postavení vysoce odměňovaného manažera by mělo reflektovat i jeho odpovědnost za hospodaření daného úseku či společnosti, a to i ve vztahu k předkládání dokumentů představenstvu akciové společnosti.

Na základě včasného a přípustného dovolání žalobce dovolací soud rozsudkem ze dne 19.08.2014 rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a vrátil mu věc k dalšímu řízení.

S ohledem na zásadní dispozitivnost zákoníku práce (s výjimkou kogentních ustanovení, od kterých se nelze odchýlit) a subsidiární použití občanského zákoníku bylo možné podle dovolacího soudu platně sjednat právo žalobce na jednorázovou peněžitou úhradu, v tomto směru tak bylo možné manažerskou smlouvu účastníků pokládat za platnou; právo žalobce na plnění z této manažerské smlouvy však dovolací soud nepokládal za rozporné s dobrými mravy (s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 3 Cdo 69/96, 21 Cdo 992/299). Výkon subjektivního práva žalobce vylučoval protiprávnost, jeho chování směřovalo k zákonem předpokládanému výsledku, účelem zde nebylo vykonat právo a přitom poškodit žalovanou. Za výkon práva v rozporu s dobrými mravy tak bylo možné podle § 14 odst. 1 zákoníku práce (ve znění účinném k datu vzniku práva na vyplacení požadovaného jednorázového plnění) považovat pouze takové jednání, jehož cílem nebylo dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, ale které by bylo v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníkovi újmu. V případné újmě vzniklé žalované je tak možné spatřovat pouze vedlejší následek, který je právem dovolen. Odvolacímu soudu dovolací soud vytkl, že nevezal náležitě v úvahu skutečnost, že žalobce nebyl v představenstvu nebo dozorčí radě žalované, ale byl pouze v pracovněprávním vztahu, a zaměstnavateli tak bylo zakázáno přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance. Pokud žalobce měl při výkonu své funkce způsobit majetkovou újmu žalované dohodami o konkurenčních doložkách s jinými zaměstnanci (podřízenými žalobce), bylo na zaměstnavateli, aby se domáhal náhrady této újmy; žalovaná tak však neučinila; rovněž nedostatečně odvolací soud rozlišil odpovědnost členů představenstva a dozorčí rady žalované od odpovědnosti zaměstnance a přecenil význam názorů objevujících se pouze dočasně ve společnosti, byť v intenzivní podobě, které vzápětí odezní a mají pouze přechodnou povahu a nevyjadřují tak dobré mravy chráněné § 14 odst. 1 zákoníku práce.

Po zrušení rozsudku odvolacího soudu sp. zn. 23 Co 406/2012 se opětovně vyjádřila v doplňku k odvolání žalovaná, která navrhovala odvolacímu soudu odklon od judikatury dovolacího soudu (použitelné do 01.01.2007, tj. do účinnosti nového zákoníku práce), kdy závěr dovolacího soudu byl v rozporu s aktuální judikaturou Nejvyššího soudu ČR z roku 2014 i judikaturou Ústavního soudu ČR a odbornou literaturou, a kdy výklad pojmu dobrých mravů neprovedl s přihlédnutím k ust. § 2, § 6, § 20401 a § 3030 zák. č. 89/2012 Sb. Dovolacímu soudu v jeho závěrech vytýkala porušení ústavně zaručeného práva žalované na spravedlivý proces, a opětovně zdůraznila, že ze strany žalobce se jednalo o šikanózní výkon práva, tj. o zneužití subjektivního práva, které bylo v rozporu s dobrými mravy, kdy soud I. stupně se dostatečně nezabýval námitkou započtení vznesené v průběhu tohoto řízení

žalovanou. Polemizoval tedy se závěry dovolacího soudu, který dospěl k závěru, že žalovaná nic neučinila v zájmu vymáhaní tvrzené škody způsobené žalobcem. Podrobně odkazovala na předchozí judikaturu Nejvyššího soudu ČR, podle které by měl být konzistentně vykládán pojem dobrých mravů jak podle pracovního práva, tak i podle práva občanského, nadále nesouhlasila se závěrem, že jednání žalobce by muselo být vedeno přímým úmyslem způsobit druhému účastníkovi škodu, kdy teprve prokázání tohoto úmyslu by mohlo mít dopad na posuzování souladu jeho jednání s dobrými mravy (sp. zn. 25 Cdo 4209/2011, 29 Odo 828/2003, 28 Cdo 4180/2013, 22 Cdo 1567/2004), kdy je povinností obecných soudů nedezinterpretovat právní instituty jednoduchého práva, a to v souladu s ústavními nálezy Ústavního soudu ČR, zejména sp. zn. III. ÚS 346/06, III. ÚS 649/05, II. ÚS 3168/09. Vzhledem k tomu, že soud I. stupně se dostatečně nezabýval námitkou započtení, v tomto rozsahu navrhla rozsudek soudu I. stupně zrušit a věc přikázat jinému senátu Obvodního soudu pro Prahu 1 s ohledem na jeho předchozí průtahy v řízení, příp. navrhla opětovně rozsudek soudu I. stupně změnit a žalobu zamítnout.

Odvolací soud přezkoumal opětovně rozsudek soudu I. stupně ze dne 12.04.2012 podle ust. § 212 a § 212a o. s. ř., a poté, vázán výslovným závazným právním názorem dovolacího soudu vyjádřeným v rozsudku ze dne 19.08.2014 sp. zn. 21 Cdo 2305/2013 (podle § 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 o. s. ř.), dospěl k závěru, že odvolání žalované není převážně opodstatněné.

Odvolací soud vyjádřil své předchozí právní závěry v rozsudku ze dne 21.01.2013 č. j. 23 Co 406/2012 - 310, kdy podle § 220 o. s. ř. změnil předchozí vyhovující rozsudek (ukládající povinnost žalované zaplatit žalobci 8.680.000 Kč s příslušenstvím a náklady řízení) tak, že žalobu zcela zamítl, když výkon subjektivního práva žalobce na výplatu jednorázového plnění shledal rozporným s dobrými mravy, ačkoliv se žalobce domáhal tohoto plnění na základě platně sjednané manažerské smlouvy.

Vzhledem k tomu, že právní názor dovolacího soudu vyjádřený v rozsudku ze dne 19.08.2014 je pro odvolací soud v tomto konkrétním případě závazný, není zde již prostor pro ústavněprávní úvahu odvolacího soudu ve vztahu k předchozí judikatuře Nejvyššího soudu ČR i rozhodovací činnosti Ústavního soudu ČR, a není tak dána možnost odchýlit se od závazného právního názoru dovolacího soudu. Rovněž nejsou opodstatněné ve vztahu k dobrým mravům úvahy odvolacího soudu k okolnostem, za jakých žalobce vstupoval do pracovního poměru k žalované, kdy přistoupil na původní způsob odměňování, kdy inicioval změnu odměňování manažerů Českých drah (tj. zvýšení tzv. „odchodného“), ani okolnosti, za kterých korespondoval e-mailem žalobce s tehdejší právní poradcem žalované - advokátem ohledně případného rozporu navrhovaných změn manažerských smluv s dobrými mravy (pro případ, že by v budoucnu tuto okolnost řešil soud), zda tyto informace zatajil představenstvu žalované či nikoliv se všemi důsledky, a rovněž ani není případné hodnotit okolnosti a pohnutky žalobce, které ho vedly k rezignaci na funkci za 13 dnů po splnění lhůty pro vznik tvrzeného finančního nároku, a že tzv. sjednanému „odchodnému“ neodpovídalo žádné protiplnění, když tímto protiplněním nemůže být pouhé setrvání žalobce v pracovněprávním vztahu po dobu 12ti měsíců a 13ti dnů, za které ostatně žalobce pobíral nadstandardní plat.

Pokud dovolací soud naposledy rozhodl dne 19.08.2014 v této věci, nedošlo od té doby k posunu judikatury dovolacího soudu ani ke změně skutkových okolností daného případu tak, aby se odvolací soud mohl odchýlit od závazného právního názoru dovolacího soudu; pro případ dalšího dovolacího přezkumu lze tak předpokládat konzistentnost názoru dovolacího soudu. Je nutné zdůraznit, že rozhodnutí odvolacího soudu je tak předvídatelné

s ohledem na závazný právní názor, kterým Nejvyšší soud ČR vyslovil, že ze strany žalobce nebyl prokázán úmysl způsobit žalované výkonem svého subjektivního práva škodu.

S ohledem na dispozitivnost právní úpravy zákoníku práce (účinného do 19.07.2009) bylo přípustné mezi účastníky pracovněprávního vztahu sjednat zmíněná ujednání v manažerské smlouvě o tzv. „odchodném“ způsobem blíže specifikovaným, tato ujednání soudy všech stupňů hodnotily jako platná, výkon subjektivního práva žalobce směřoval k uskutečnění cíle sledovaného právní normou, a kdy případný dopad na žalovanou při výkonu subjektivního práva žalobce představuje pouze nevídaný vedlejší následek tohoto jednání, je třeba ochranu právům žalobce poskytnout (podle shora citované judikatury Nejvyššího soudu ČR v rozporu s dobrými mravy).

Tato skutečnost vedla odvolací soud k závěru, že podle ust. § 219 o. s. ř. napadený rozsudek potvrdil co do částky 6.516.000 Kč s příslušenstvím, zatímco do částky 2.164.000 Kč s příslušenstvím a ve výroku o nákladech řízení (závislý výrok) rozsudek soudu I. stupně zrušil a vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení (ust. § 219a odst. 1 písm. a/, písm. b/ o. s. ř.), neboť ve vztahu k námitce započtení (poprvé uplatněné v řízení ve vyjádření žalované dne 19.03.2010) nebylo provedeno dostatečné dokazování, listinné důkazy k tomu provedené nebyly zhodnoceny podle ust. § 132 a § 157 o. s. ř. tak, aby umožňovaly náležité právní posouzení ve vztahu k započtení částky, které se domáhá žalovaná na žalobci z titulu majetkové újmy. Ve vztahu k námitce započtení je nutné v závislosti na skutkových zjištěních důsledně posoudit i poučovací povinnost soudu podle § 118a o. s. ř. V tomto směru by tak rozsah doplňovaného dokazování překračoval rámec funkční působnosti odvolacího soudu, proto byl rozsudek soudu I. stupně co do částky 2.164.000 Kč s příslušenstvím částečně zrušen. Odvolací soud však neshledal žádné procesní vady, které by měly za následek přikázání věci jinému senátu Obvodního soudu pro Prahu 1, nicméně s ohledem na délku řízení a uvedenou problematiku je nezbytné v rámci práva na včasné a spravedlivé projednání věci postupovat s maximálním urychlením. Závěry soudu I. stupně, že žalobce svým jednáním žalované nezpůsobil žádnou škodu (ve vztahu k tvrzené námitce započtení), se tak jeví s ohledem na dosud provedené dokazování minimálně jako předčasné, teprve po doplnění dokazování je nutné skutková zjištění soudu I. stupně posoudit správně i po právní stránce a rozhodnutí odůvodnit podle ust. § 132 a § 157 o. s. ř.

V závislosti na rozhodnutí ve věci samé odvolací soud zrušil i závislý výrok o nákladech řízení.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku lze za podmínek uvedených v ust. § 237 o. s. ř. podat dovolání, a to do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu I. stupně.

V Praze dne 10. prosince 2014

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Naděžda Balcarová