

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.

Skutečná škoda.

Odstupné.

Škoda vzniklá nevyplacením odstupného

Odpovídá-li zaměstnavatel zaměstnanci za škodu podle [§ 187 odst. 2 zák. práce](#) proto, že zaměstnanci nebylo vyplaceno odstupné podle [§ 60a zák. práce](#), na které by mu - nebyť porušení povinností zaměstnance jednajícího jménem zaměstnavatele - vznikl nárok, jde o skutečnou škodu ve výši nevyplaceného odstupného.

Z odůvodnění:

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil na odstupném poskytnutém při rozvázání pracovního poměru 76 455 Kč s 15% úrokem od 1. 2. 1999 do zaplacení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalovaného pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 1. 1997 jako technický rada a že dne 25. 11. 1998 uzavřel se žalovaným dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. 12. 1998 z „organizačních důvodů“. Přestože mu vznikl podle ustanovení [§ 60a zákoníku práce](#) nárok na odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, žalovaný mu je dosud nevyplatil.

Žalovaný potvrdil, že se žalobcem uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru. Požadované odstupné však žalobci nenáleží, neboť ve vztahu k žalobci k žádným „organizačním změnám“ (zrušení funkce technického rady) nedošlo.

Okresní soud rozsudkem ze dne 10. 2. 2000, čj. 19 C 313/99-19, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 17 097,70 Kč k rukám advokátky JUDr. R. Š. Při svém rozhodování vycházel ze zjištění, že žalobce pracoval u žalovaného od 1. 1. 1997 v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou jako technický rada, že uzavřel se žalovaným dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. 12. 1998 z „organizačních důvodů“ a že žádný z účastníků nepodal ve smyslu ustanovení [§ 64 zákoníku práce](#) žalobu na určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru. Protože žalobce nenastoupil opětovně do zaměstnání u žalovaného před uplynutím dvou měsíců od rozvázání pracovního poměru, má žalobce podle ustanovení [§ 60a odst. 1 zákoníku práce](#) na požadované odstupné nárok.

K odvolání žalovaného krajský soud usnesením ze dne 27. 4. 2000, čj. 16 Co 119/2000-29, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Soud prvního stupně podle názoru odvolacího soudu chybně dovodil, že se nemůže při posuzování, zda má zaměstnanec nárok na odstupné podle ustanovení [§ 60a odst. 1 zákoníku práce](#), zabývat důvody skončení pracovního poměru uvedenými v dohodě o rozvázání pracovního poměru v případě, že nebyla podána „určovací žaloba na neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru“ podle ustanovení [§ 64 zákoníku práce](#). Zaměstnanec má totiž nárok na odstupné, jen jestliže příčinou rozvázání pracovního poměru byly důvody uvedené v ustanoveních [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\) zákoníku práce](#). Soud nemůže bez dalšího vycházet z důvodu rozvázání pracovního poměru uvedeného v dohodě, neboť „není vyloučeno, že údaj o organizačních změnách v písemném vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru neodpovídá realitě, ve které žádná organizační změna nemusela být provedena“. Protože žalovaný namítal, že funkce technického rady, kterou žalobce zastával, nebyla zrušena, odvolací soud uložil soudu prvního stupně, aby v dalším řízení provedl důkazy potřebné k objasnění toho, jaké byly „skutečné důvody rozvázání pracovního poměru mezi účastníky“.

Po provedení dalších důkazů okresní soud rozsudkem ze dne 2. 10. 2001, čj. 19 C 313/99-100, ve znění usnesení ze dne 28. 11. 2001, čj. 19 C 313/99-115, žalobě znovu vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 32 260,20 Kč k rukám advokátky JUDr. R. Š. a že žalovaný je povinen zaplatit České republice „na účet okresního soudu“ na náhradě nákladů řízení 755,30 Kč. Soud prvního stupně zjistil, že žalobce uzavřel dne 25. 11. 1998 se žalovaným, za nějž jednal odborný ředitel pro personální řízení a správu PhDr. A. U., dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. 12. 1998, v níž bylo uvedeno, že byla uzavřena „z organizačních důvodů s nárokem na dvouměsíční odstupné“. Odborný ředitel PhDr. A. U. uzavřel za žalovaného uvedenou dohodu poté, co mu „bylo známo, že bude zrušen na základě rozhodnutí žalovaného celý úsek odborného ředitele pro strategický rozvoj, v rámci kterého žalobce pracoval jako technický rada“, a co mu předseda představenstva Ing. J. D. sdělil, že „žalovaný žalobce na tomto úseku nemůže dále zaměstnávat“. I když „oficiálním rozhodnutím představenstva žalovaného“ nebyl úsek pro strategický rozvoj nikdy zrušen a „oficiálně, písemně“ představenstvo žalovaného nerozhodlo o zrušení funkce technického rady a i když nedošlo „formálně k 31. 12. 1998 ke změně organizačního schématu žalovaného“, po odchodu ředitele úseku pro strategický rozvoj Ing. V. P., který skončil pracovní poměr u žalovaného ke dni 30. 11. 1998, jím řízený úsek zanikl. Soud prvního stupně dále přihlédl k tomu, že funkce technického rady, kterou zastával žalobce, nebyla znovu nikdy obsazena, že rozhodnutí o organizační změně nemusí být přijato (vydáno) písemně a ani nemusí být u zaměstnavatele „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno (zaměstnanec, kterého se týká, s ním může být seznámen například až ve výpovědi z pracovního poměru), a dovodil, že žalobce „se stal jako žalovaného vzhledem k ukončení obchodních vztahů žalovaného s třetí osobou od 1. 1. 1999 nadbytečným, jinak řečeno žalovaný by se po 31. 12. 1998 ocitl v situaci, kdy by nemohl dostát své povinnosti podle [§ 35 odst. 1 písm. a\) zákoníku práce](#) přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy“; námitka žalovaného, podle kterého u něj nedošlo ke dni 31. 12. 1998 „k žádným organizačním změnám“, je „nedůvodná a účelová“. Protože pracovní poměr účastníků skončil na základě dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené z důvodu uvedeného v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. c\) zákoníku práce](#), má žalobce na požadované odstupné nárok.

K odvolání žalovaného krajský soud rozsudkem ze dne 24. 4. 2002, čj. 16 Co 93/2002-136, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, žalobci uložil, aby zaplatil žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 22 310 Kč k rukám advokáta JUDr. O. B., a že žalobci uložil, aby zaplatil České republice „na účet okresního soudu“ na náhradě nákladů řízení 755,30 Kč, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 5 500 Kč k rukám advokáta JUDr. O. B. Odvolací soud zdůraznil, že „organizační důvody“ mohou být skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru, jen jestliže zaměstnavatelem nebo „příslušným jeho orgánem“ bylo rozhodnuto o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách [[§ 46 odst. 1 písm. c\) zákoníku práce](#)] a jestliže se zaměstnanec stal v důsledku těchto změn nadbytečným. Z provedených důkazů a ze zjištění soudu prvního stupně z nich učiněných podle názoru odvolacího soudu vyplývá, že žalovaný „neprovedl (nerozhodl) organizační změnu, v jejímž důsledku by se žalobce stal pro žalovaného nadbytečným“; z výsledků dokazování lze dovodit, že funkce technického rady nebyla nikdy zrušena, „pouze po odchodu žalobce z pracovního poměru nebyla obsazena a následně společnost vstoupila do likvidace“. Rozhodnutí o organizační změně nemůže být nahrazeno ani tím, že došlo k „faktickému ukončení obchodních vztahů žalovaného s třetí osobou“, neboť „nadbytečnost zaměstnance nepůsobí samo o sobě to, že odpadla jeho hlavní náplň práce, pokud se něco podobného stane, ještě to neznamená, že musí být obratem na straně zaměstnavatele rozhodnuto o organizační změně a o zrušení příslušného pracovního místa“. Protože skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru účastníků dohodou ze dne 25. 11. 1998 nebyly „organizační změny“, nemá žalobce na odstupné poskytované podle ustanovení [§ 60a zákoníku práce](#) nárok.

K dovolání žalobce Nejvyšší soud ČR rozsudkem ze dne 9. 4. 2003, čj. [21 Cdo 1599/2002](#)-156, rozsudek krajského soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Souhlasil s odvolacím soudem v tom, že nepřijal-li žalovaný ve vztahu k žalobci (jím zastávané funkci technického rady) rozhodnutí o organizační změně, nemůže se jednat o rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. c\) zák. práce](#). Vytknul však odvolacímu soudu, že nevalz náležitě v úvahu, že tvrdil-li žalovaný (oproti tomu, co bylo uvedeno v dohodě o rozvázání pracovního poměru ze dne 25. 11. 1998), že k žádné organizační změně nedošlo, bylo na něm, aby také tvrdil a prokázal, z jakého důvodu byl na základě dohody ze dne 25. 11. 1998 opravdu pracovní poměr účastníků skončen. Kdyby bylo zjištěno, že dohoda ze dne 25. 11. 1998 byla uzavřena z jiného důvodu, než který je uveden v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\) zák. práce](#), bude třeba přihlídnout též k tomu, že uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru navrhl žalovaný, a to z důvodu, že došlo ke zrušení funkce, kterou žalobce u žalovaného zastával, a že žalobce návrh této dohody přijal. Jestliže zaměstnanec návrh zaměstnavatele (učiněný zaměstnancem, který je v tomto směru oprávněný jménem zaměstnavatele jednat) na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé, a že tedy rozvazuje pracovní poměr z některého z důvodů uvedených v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\) zák. práce](#), nemůže být takovým postupem zaměstnavatele poškozen. Ukáže-li se, že ve skutečnosti byl pracovní poměr dohodou rozvázán z jiného důvodu, než který je uveden v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\) zák. práce](#), a že mu proto nenáleží odstupné poskytované při skončení pracovního poměru, byla mu způsobena škoda, kterou je mu zaměstnavatel ve smyslu ustanovení [§ 187 odst. 2 zák. práce](#) povinen nahradit. Protože se odvolací soud z tohoto pohledu věcí nezabýval, jeho právní posouzení bylo neúplné, a tedy i nesprávné.

Krajský soud usnesením ze dne 26. 11. 2003, čj. 16 Co 175/2003-167, rozsudek okresního soudu ze dne 2. 10. 2001, čj. 19 C 313/99-100, ve znění usnesení ze dne 28. 11. 2001, čj. 19 C 313/99-115, zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení se stejným odůvodněním, s jakým byl zrušen odvolacím soudem rozsudek odvolacího soudu.

Okresní soud rozsudkem ze dne 15. 7. 2004, čj. 61 C 95/2004-191, žalovanému uložil, aby žalobci zaplatil 76 455 Kč s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně za dobu od 5. 11. 1999 do zaplacení, žalobu, aby žalovaný byl povinen zaplatit žalobci úrok z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 76 455 Kč za dobu od 1. 2. 1999 do 4. 11. 1999, zamítl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 81 545,20 Kč k rukám advokátky JUDr. R. Š. a 755,30 Kč České republice „na účet“ okresního soudu. Z hlediska skutkového stavu dospěl k závěru, že žalobce pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 1. 1997 jako technický rada se základní měsíční mzdou 55 000 Kč, že podle dohody ze dne 25. 11. 1998 pracovní poměr mezi žalobcem a žalovaným sjednaný pracovní smlouvou ze dne 1. 1. 1997 „končí dnem 31. 12. 1998 dohodou z organizačních důvodů s nárokem na dvouměsíční odstupné“ a že uzavření dohody o skončení pracovního poměru navrhl žalovaný, který již v návrhu dohody deklaroval důvod, že došlo ke zrušení funkce, kterou žalobce u žalovaného zastával; žalobce tento návrh dohody přijal. V řízení však bylo prokázáno, že žádné rozhodnutí zaměstnavatele (žalovaného) o organizačních změnách přijato nebylo, a proto se nemůže jednat o výpovědní důvod podle [§ 46 odst. 1 písm. c\) zák. práce](#), jímž byla dohoda o skončení pracovního poměru odůvodněna. Dohoda tedy ve skutečnosti nebyla uzavřena z důvodu uvedeného v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\) zák. práce](#), tedy z důvodu, se kterým zákoník práce spojuje poskytnutí odstupného. V řízení bylo dále prokázáno, že žalobce v době rozvázání pracovního poměru nevěděl, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato; naopak všechny jemu známé skutečnosti nebo informace sdělované ze strany žalovaného nasvědčovaly tomu, že k rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně došlo. Žalovaný tak odpovídá žalobci za škodu, která mu byla způsobena nepravdivou informací žalovaného (zaměstnance jednajícího jeho jménem), že důvodem skončení pracovního poměru jsou organizační důvody, tedy důvody, s nimiž zákon spojuje poskytnutí odstupného. Výše této škody je představována výší odstupného, na které by žalobci vznikl nárok, kdyby údaje žalovaného o důvodu skončení pracovního poměru byly pravdivé. Doplnil, že žalobce po skončení pracovního poměru u žalovaného nenastoupil do zaměstnání opětovně před uplynutím doby dvou měsíců, neboť v případě „smlouvy o odborné pomoci“ ze dne 10. 2. 1999 se jednalo o obchodněprávní vztah, v němž žalobce vystupoval jako samostatný podnikatel, nikoliv o vztah pracovněprávní.

K odvolání žalovaného krajský soud rozsudkem ze dne 8. 2. 2005, čj. 16 Co 325/2004-217, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, jímž byl žalovaný zavázán zaplatit žalobci 76 455 Kč, potvrdil, ve výroku o úroku z prodlení z částky 76 455 Kč jej změnil tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci úrok z prodlení z částky 76 455 Kč ve výši 12 % ročně za dobu od 1. 8. 1999 do zaplacení, ve výroku o nákladech řízení jej potvrdil a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na nákladech odvolacího řízení 16 195 Kč k rukám advokátky JUDr. R. Š. Souhlasil se skutkovým i právním posouzením věci soudem prvního stupně, neboť žalobci v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nebylo známo, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato, naopak všechny skutečnosti či informace sdělované mu ze strany žalovaného nasvědčovaly, že k takovému rozhodnutí došlo. Protože žalobce návrh žalovaného na rozvázání pracovního poměru dohodou přijal v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé, nemůže být tímto postupem žalovaného poškozen. Vznikla mu škoda ve výši odstupného, na které by mu vznikl nárok, kdyby údaj žalovaného o důvodu skončení pracovního poměru byl pravdivý, a za tuto škodu odpovídá žalovaný, protože jde o škodu způsobenou nepravdivou informací zaměstnance, jednajícího jménem žalovaného, o tom, že důvodem skončení pracovního poměru jsou organizační důvody. Neshledal opodstatněnou námitku žalovaného o

nedostatek poučení podle ustanovení [§ 118a odst. 2 o. s. ř.](#), protože „účastníci o možnostech odchylného právního posouzení věci byli dostatečně poučeni již v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 4. 2003, stejně jako v rozhodnutí odvolacího soudu ze dne 26. 11. 2003“, a výzva k doplnění rozhodných skutečností byla žalovanému doručena v podobě usnesení okresního soudu ze dne 25. 3. 2004, čj. 61 C 95/2004-175. K námitce, že žalobce měl možnost od smlouvy odstoupit ve smyslu ustanovení [§ 245 odst. 2 zák. práce](#), uvedl, že jde o možnost, nikoliv nutnost od smlouvy odstoupit. Důvodnou neshledal ani námitku, že nelze postupovat podle ustanovení [§ 60b odst. 1 zák. práce](#). Žalobce se totiž do zaměstnání k žalovanému nevrátil a smlouva uzavřená mezi účastníky dne 10. 2. 1999 nezáložila pracovní vztah (bylo věci žalovaného, že smlouvu o odborné pomoci s žalobcem uzavřel, a navíc byl sám iniciátorem dohody o rozvázání pracovního poměru). Žalovaný proto nemůže úspěšně tvrdit, že přiznání náhrady škody odporuje „zásadě dobrých mravů“. Vycházejí dále z toho, že škodou se rozumí újma, která nastala v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná v penězích, že skutečnou škodou, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci podle [§ 205 odst. 1 věty první zák. práce](#) nahradit, je nastalé zmenšení majetku poškozeného zaměstnance a že jinou škodou je ušlý majetkový prospěch, který spočívá v tom, že u poškozeného zaměstnance nedošlo ke zvýšení (rozmnožení) majetku, které bylo možné - nebyť škodné události - s ohledem na pravidelný běh věci důvodně očekávat, dovodil, že jestliže zaměstnanec v důsledku právní skutečnosti, se kterou pracovněprávní předpisy spojují vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, pozbyl možnost dosáhnout výplaty odstupného, kterým by obecně pokryl náklady spojené s vyřešením jeho životní situace při ztrátě zaměstnání, je tato ztráta skutečnou škodou, a nikoliv škodou jinou; jiná škoda by mohla spočívat např. v zisku, který by - kdyby nebylo škodné události - s ohledem na pravidelný běh věci zaměstnanec od určité doby dosahoval (např. tím, že by částku vyplacenou na odstupném investoval apod.).

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaný v první řadě namítá, že řízení je postiženo vadou, kterou spatřuje v tom, že soud prvního stupně nepoučil účastníky řízení o možnosti jiné právní kvalifikace předmětu řízení podle [§ 118a odst. 2 o. s. ř.](#) Odkaz na skutečnost, že tak nebylo nutné postupovat z důvodu doručení zrušovacích rozsudků Nejvyššího soudu ČR a odvolacího soudu oběma účastníkům, neobstojí, když soud je povinen kromě poučení i vyzvat účastníky k vylíčení rozhodných skutečností. Nesouhlasí dále s tím, že nárok žalobce byl kvalifikován jako nárok z titulu náhrady škody. Byla-li dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena ze strany žalobce v omylu, měl žalobce možnost využít ustanovení [§ 245 odst. 3 zák. práce](#) a od uzavřené dohody odstoupit, což však neučinil, neboť mu uzavřená dohoda vyhovovala. Podle dovolatele neobstojí ani názory soudů, že nelze postupovat podle ustanovení [§ 60b odst. 1 zák. práce](#), neboť mezi účastníky došlo dne 10. 2. 1999 k uzavření smlouvy o odborné pomoci, na základě které žalobce fakticky vykonával stejnou činnost jako na základě pracovní smlouvy. Přiznání odstupného žalobci v nezkrácené výši tak odporuje zásadě dobrých mravů. Soudy obou stupňů nesprávně posoudily také povahu škody, která žalobci měla vzniknout. Dle názoru dovolatele odstupné, které uvádějí soudy jako vzniklou škodu, je nutné kvalifikovat jako ušlý zisk. Nejde totiž o újmu, spočívající ve zmenšení majetkového stavu poškozeného nebo reprezentující majetkové hodnoty, které bylo nutno vynaložit na uvedení poškozené věci do předešlého stavu, ale o to, co poškozenému ušlo, tedy o to, že u poškozeného nedojde v důsledku škodní události k rozmnožení jeho majetkových hodnot. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání žalovaného bylo odmítnuto, neboť směřuje proti rozhodnutí, proti němuž není dovolání přípustné.

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.](#)).

Žalovaný dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu ve výroku, 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 bylo soudem prvního stupně rozhodnuto vždy stejně (žalobě bylo vždy vyhověno). Dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu v napadeném výroku tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení [§ 237 odst. 1 písm. c\) 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.](#)).

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.

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 řešil právní otázku, jakou povahu má škoda, která byla zaměstnanci způsobena tím, že zaměstnanec přijme návrh zaměstnavatele (zaměstnanec oprávněného jménem zaměstnavatele v tomto směru jednat) na rozvázání pracovního poměru dohodou v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé, a že tedy rozvazuje pracovní poměr z některého z důvodů uvedených v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\) zák. práce](#), a později se ukáže, že ve skutečnosti byl pracovní poměr dohodou rozvázán z jiného důvodu, než který je uveden v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\) zák. práce](#), a že mu proto nenáleží odstupné poskytované při skončení pracovního poměru ([§ 60a zák. práce](#)). Uvedená právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem 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 v napadeném výroku 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.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že dohodou ze dne 25. 11. 1998 byl pracovní poměr účastníků rozvázán dnem 31. 12. 1998 - podle 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.](#), č. [118/1995 Sb.](#), č. [287/1995 Sb.](#) a č. [138/1996 Sb.](#), tedy podle zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 1999 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení [§ 187 odst. 2 zák. práce](#) zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem ([§ 9 a 10 zák. práce](#)).

Jak již uvedl dovolací soud ve svém rozsudku ze dne 9. 4. 2003, čj. [21 Cdo 1599/2002-156](#), a jak uvedly i soudy obou stupňů, zaměstnanec, který jménem zaměstnavatele navrhl jinému zaměstnanci uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\) zák. práce](#), ačkoliv věděl (musel vědět), že takový důvod ve skutečnosti nebyl naplněn, tím porušil svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec návrh zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme v přesvědčení, že poskytnuté údaje jsou pravdivé, a že tedy rozvazuje pracovní poměr z některého z důvodů uvedených v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\) zák. práce](#), nemůže být takovým postupem zaměstnavatele (zaměstnanec jednajícím jménem zaměstnavatele) poškozen. Ukáže-li se, že ve skutečnosti byl pracovní poměr dohodou rozvázán z jiného důvodu, než který je uveden v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\) zák. práce](#), a že mu proto nenáleží - jak vyplývá z výše uvedeného - odstupné poskytované při skončení pracovního poměru ([§ 60a zák. práce](#)), byla mu způsobena škoda, kterou je mu zaměstnavatel povinen nahradit. Kdyby totiž nedošlo k porušení povinnosti zaměstnavatelem (zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele), bylo by takovému zaměstnanci odstupné vyplaceno. Přímým důsledkem takového porušení povinnosti tak je škoda spočívající právě v nevyplaceném odstupném (jeho výši).

Správně také soudy obou stupňů vyšly z toho, že ačkoliv pojem škoda není v zákoníku práce ani v jiném právním předpise přímo definován, soudní praxe se ustálila na tom, že škodou je třeba chápat takovou újmu, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem (tj. penězi), a je tedy napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především poskytnutím peněz (nedochází-li k naturální restituci). Skutečnou škodou, kterou je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci podle ustanovení [§ 205b odst. 1 věty první zák. práce](#), je nastalé zmenšení majetku poškozeného zaměstnance. Oproti tomu jinou škodou je ušlý majetkový prospěch spočívající v tom, že u poškozeného zaměstnance nedošlo ke zvýšení (rozmnožení) majetku, které bylo možné - nebýt škodné události - s ohledem na pravidelný běh věcí důvodně očekávat. Skutečnou škodou je proto např. i ztráta na výdělku vzniklá zaměstnanci porušením právních povinností zaměstnavatele. Je tomu tak proto, že mzda slouží převážně k úhradě skutečných nákladů na jeho živobytí (včetně nákladů na reprodukci jeho pracovní síly). Případné úspory, na které může být část mzdy převedena, rovněž zpravidla plní funkci zabezpečení jeho hmotné existence v budoucnu. Jestliže tedy zaměstnanec v důsledku právní skutečnosti, se kterou pracovněprávní předpisy spojují vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, pozbyl možnosti dosahovat mzdy (výdělku), kterou by pokrýval náklady na zajištění dosažení původní ceny jeho práce na pracovním trhu, je tato jeho ztráta na výdělku skutečnou škodou, a nikoli škodou jinou; jiná škoda na výdělku zaměstnance by mohla spočívat např. v rozdílu mezi vyšším výdělkem, který by - kdyby nebylo škodné události - s ohledem na pravidelný běh věcí (např. v důsledku očekávaného povýšení na funkci spojenou s tímto výdělkem) zaměstnanec od určité doby dosahoval, a výdělkem (nižším), který měl před škodnou událostí. O tom, že ztráta na výdělku vzniklá zaměstnanci porušením právních povinností zaměstnavatele je skutečnou škodou, neměla pochybnosti ani dosavadní judikatura (srov. např. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 26. 3. 1976, sp. zn. [5 Cz 16/76](#), uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 47, roč. 1977, rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 2. 1982, sp. zn. [6 Cz 17/82](#), uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 5, roč. 1984, rozsudek býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 19. 11. 1982, sp. zn. [6 Cz 25/82](#), uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 40, roč. 1984, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 11. 1998, sp. zn. 1214/98). Stejnou povahu má - jak správně uvádí odvolací soud - také odstupné vyplacené ve smyslu ustanovení [§ 60a odst. 1 zák. práce](#); také ono (odstupné) slouží převážně k úhradě skutečných nákladů na reprodukci pracovní síly zaměstnance. Tím, že se odstupné poskytuje jako dvojnásobek průměrného výdělku (podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu i jako vícenásobek průměrného výdělku), zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě po dobu, která byla rozhodující pro určení výše odstupného (minimálně dva měsíce), pokračoval. Odstupné má tímto způsobem kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn a poskytnout mu ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku (srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. [21 Cdo 304/2003](#), uveřejněného ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 28, roč. 2004). O jinou škodu se nemůže jednat též proto, že se nejedná o případ, kdy má dojít ke zvýšení (rozmnožení) majetku, jež bylo možné - nebýt škodné události - s ohledem na pravidelný běh věcí důvodně očekávat. Jak vyplývá z ustanovení [§ 60a odst. 1 zák. práce](#), nárok na odstupné ve výši tam uvedené (dvojnásobek průměrného výdělku) vzniká, při splnění v tomto ustanovení uvedených podmínek, ze zákona - automaticky; nejde tedy již o žádné očekávání, ale o plnění, jež za popsané situace je poskytováno bez ohledu na jakékoliv jiné podmínky.

Souhlasit nelze ani s tvrzením dovolatele, že žalovaný opětovně odměňoval žalobce za stejnou činnost, kterou dříve

vykonával v pracovním poměru, a přiznání odstoupného v nezkrácené výši tak odporuje zásadě dobrých mravů. V projednávané věci bylo zjištěno, že na základě dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 25. 11. 1998 uzavřené mezi účastníky skončil pracovní poměr mezi žalobcem a žalovaným ke dni 31. 12. 1998. Dne 10. 2. 1999 byla pak mezi týmiž účastníky uzavřena „smlouva o odborné pomoci ve smyslu ustanovení [§ 269 odst. 2 obch. zákona č. 513/1991 Sb.](#)“. Podle této dohody měl žalobce „pracovat jako konzultant na projektech I., týkajících se výroby celulóz a papíru, ochrany životního prostředí, vodního hospodářství, energetiky a dalších v rozsahu dle vzájemné dohody“.

S dovolatelem lze souhlasit pouze v tom, že každý právní úkon je nutné hodnotit podle jeho povahy, a nikoliv pouze podle formálního označení. Právní úkon je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují ([§ 240 odst. 1 zák. práce](#), [§ 34 obč. zák.](#)). Sama okolnost, jak je právní úkon (i dvoustranný) označen, není pro jeho posouzení rozhodná. Rozhodující je posouzení obsahu projevu vůle, tedy zjištění, co bylo skutečně projevováno. Podmínkou zároveň je, že vůle musí být svobodná a vážná, projev určitý a srozumitelný, jinak je právní úkon neplatný [[§ 242 odst. 1 písm. b\) zák. práce](#), [§ 37 obč. zák.](#)]. Zatímco pracovní poměr je charakterizován tím, že zaměstnanec vykonává činnost podle pokynů zaměstnavatele, ve stanovené pracovní době, na jeho riziko a jejím cílem je plnění úkolů zaměstnavatele, je předmětem „podnikatelského“ vztahu soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku ([§ 2 odst. 1 obch. zák.](#)).

Při úvaze o povaze právního vztahu (právních vztahů) založeného mezi žalobcem a žalovaným „smlouvou o odborné pomoci“ ze dne 10. 2. 1999 správně soudy zvažovaly, zda se mezi účastníky skutečně jednalo o smlouvu mající povahu pracovněprávní nebo o smlouvu jinou, případně, zda ve skutečnosti nešlo o simulovaný právní úkon, jímž měl být zastřen jiný (disimulovaný) právní úkon. V takovém případě totiž platí, že simulovaný právní úkon je pro nedostatek vážnosti vůle účastníků právního úkonu neplatný. Protože však disimulace sama o sobě není protiprávní, je třeba platnost zastřeného úkonu posoudit samostatně, a má-li disimulovaný právní úkon všechny potřebné náležitosti, je třeba uznat jej za platný (platí zastřený - disimulovaný právní úkon). V projednávané věci, jak vyplývá z výsledků dokazování, však žalobce neměl vykonávat činnost podle pokynů žalovaného ve stanovené době, na jeho riziko, ale měl vykonávat činnost samostatně vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku ([§ 2 odst. 1 obch. zák.](#)). To ostatně vyplývá i z článku I. „smlouvy o odborné pomoci“, v němž je uvedeno, že žalobce je „v současnosti pracujícím na bázi živnostenského listu jako samostatný podnikatel - konzultant a specialista v oboru projektů a technologie výroby papíru a celulózy“. Z uvedeného vyplývá, že se nemohlo jednat o simulovaný právní úkon, jímž měl být zakryt pracovněprávní vztah, ale o jinou smlouvu ve smyslu ustanovení [§ 269 odst. 2 obch. zák.](#); správně proto soudy obou stupňů dovodily, že nešlo o opětovné nastoupení do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele ve smyslu ustanovení [§ 60b zák. práce](#).

Souhlasit nelze ani s tvrzením dovolatele, že řízení bylo postiženo vadou, jež mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, neboť soud prvního stupně nepoučil účastníky řízení o možnosti jiné právní kvalifikace předmětu řízení podle [§ 118a odst. 2 o. s. ř.](#) a nelze dovodit ani jednání v rozporu s dobrými mravy ([§ 7 odst. 2 zák. práce](#)).

Podle ustanovení [§ 118a odst. 1 o. s. ř.](#) ukáže-li se v průběhu jednání, že účastník nevyklíčil všechny rozhodné skutečnosti nebo že je uvedl neúplně, předseda senátu jej vyzve, aby svá tvrzení doplnil, a poučí jej, o čem má tvrzení doplnit a jaké by byly následky nesplnění této výzvy.

Podle ustanovení [§ 118a odst. 2 o. s. ř.](#) má-li předseda senátu zato, že věc je možné po právní stránce posoudit jinak než podle účastníkovy právního názoru, vyzve účastníka, aby v potřebném rozsahu doplnil vyličení rozhodných skutečností; postupuje přitom obdobně podle odstavce 1.

Ustanovení [§ 118a odst. 2 o. s. ř.](#) není samoúčelné, ale sleduje ochranu práv účastníka tak, aby z jeho pohledu nedošlo k tzv. „překvapivému rozhodnutí“. Postup podle ustanovení [§ 118a odst. 2 o. s. ř.](#) přichází v úvahu jen tehdy, jestliže účastníky dosud uvedená tvrzení nedostačují k tomu, aby skutkový stav věci mohl být objasněn, a jestliže soud má proto rozhodnout podle pravidla o neunesení břemene tvrzení; postačují-li v řízení uskutečněná tvrzení pro objasnění skutkové stránky věci i při případném jiném právním názoru soudu, není třeba k poučení podle ustanovení [§ 118a odst. 2 o. s. ř.](#) přistupovat. Jestliže - jako tomu bylo v projednávané věci - se účastník dozvěděl ze zrušovacího usnesení dovolacího i odvolacího soudu, jež jsou mu doručena (neboť jsou jemu určena), o právním posouzení, které je pro soud, jehož rozhodnutí je rušeno, závazné ([§ 243d](#), [§ 226 o. s. ř.](#)), a soud má zato, že dosavadní tvrzení jsou dostatečným podkladem pro posouzení věci i z pohledu jiného (od účastníkovy názoru odlišného) právního názoru, nemůže skutečnost, že soud účastníka duplicitně nepoučil podle [§ 118a odst. 2 o. s. ř.](#), být vadou řízení, jež mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Jinak řečeno, postup podle ustanovení [§ 118a odst. 2 o. s. ř.](#) přichází v úvahu jen tehdy, jestliže účastníky uvedená tvrzení nedostačují k tomu, aby mohl být objasněn skutkový stav věci; postačují-li v řízení uskutečněná tvrzení pro objasnění skutkové stránky věci i při případném jiném právním názoru soudu, není třeba k poučení podle ustanovení podle [§ 118a odst. 2 o. s. ř.](#) přistupovat.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Nejvyšší soud ČR proto dovolání žalovaného podle ustanovení [§ 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř.](#) zamítl.