26. 1. 2018

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Opravdu nešlo o přepjatý formalismus?

V rozsudku ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017, jehož předmětem bylo určení trvání pracovního poměru (dále také „předmětné rozhodnutí“) dospěl Nejvyšší soud k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které bylo doručeno zaměstnanci, nemůže být zaměstnavatelem dodatečně odvoláno (zrušeno, vzato zpět).

Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (dohody o narovnání) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.

Nejvyšší soud tak potvrdil svou už ustálenou praxi[1] vyjádřenou již v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96[2], vyjádřenou za účinnosti předešlé právní úpravy obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006, která se však uplatní i za účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., jak vyplývá také z jeho současné rozhodovací praxe reprezentované např. rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4818/2014. S těmito závěry obecně souhlasím, nicméně skutkové okolnosti tohoto případu byly natolik specifické, že podle mého názoru je předmětné rozhodnutí věcně nesprávné a ve svém výsledku v extrémním rozporu s principy spravedlnosti.

Ačkoliv se předmětnému rozhodnutí na internetových stránkách www.epravo.cz věnoval již podrobně Richard W. Fetter [3], je vhodné připomenout skutkové okolnosti tohoto případu, jak je sám shrnul dovolací soud, které jsou pro posouzení věci klíčové. *Žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 20. 12. 2006, naposledy od 1. 4. 2010 jako „zástupce ředitele projekce, hlavní inženýr projektu, architekt“. Dne 24. 9. 2013 dala žalovaná žalobkyni výpověď z pracovního poměru a následně dne 21. 10. 2013 s ní okamžitě zrušila pracovní poměr. Žalobkyně v dopisech ze dne 27. 9. 2013 a 21. 10. 2013 sdělila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, a dne 17. 12. 2013 podala u Obvodního soudu pro Prahu 4 žalobu, kterou se domáhala určení neplatnosti obou rozvázání pracovního poměru. Žalovaná ve svém vyjádření k žalobě ze dne 24. 1. 2014 uvedla, že „okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné a neúčinné“, a že k datu 30. 11. 2013 vyplatila žalobkyni mzdu za období, kdy žalobkyně po okamžitém zrušení pracovního poměru již nedocházela do zaměstnání, do doby, kdy jí na základě (podle názoru žalované platné) výpovědi uplynula výpovědní doba. Vzhledem k uvedenému chování žalované žalobkyně podáním ze dne 3. 3. 2014 vzala žalobu zpět v části týkající se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a Obvodní soud pro Prahu 4 následně rozsudkem ze dne 29. 5. 2014 č.j. 48 C 182/2013-45 řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 21. 10. 2013 zastavil a určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 24. 9. 2013 je neplatná; rozsudek ohledně uvedených výroků nabyl právní moci dne 26. 6. 2014. Žalovaná však za daného stavu s poukazem na ustálenou soudní judikaturu nadále považuje okamžité zrušení pracovního poměru za platné, s čímž ovšem žalobkyně nesouhlasí, a proto se touto žalobou domáhá určení, že její pracovní poměr u žalované trvá.* Sluší se k tomu pouze doplnit, že zaměstnankyně byla v době doručení obou rozvazovacích projevů vůle těhotná, toto zaměstnavateli oznámila a doložila a připomenout, že u žaloby o určení, že pracovní poměr trvá, nelze posuzovat otázku platnosti rozvázání pracovního poměru; soud se zaměřuje toliko na zjištění, zda existuje právní úkon (jednání) způsobilý být důvodem ke skončení pracovního poměru[4].

Obvodní soud pro Prahu 4 dospěl k závěru, že v daném případě nebylo prokázáno, že by účastníci uzavřeli v písemné formě (§ 1906 obč. zák.) dohodu s vůlí narovnat mezi sebou sporné právní vztahy, a proto žalobu zamítl. Naopak odvolací soud akcentoval, že skutkové okolnosti oproti rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96 jsou rozdílné, byly posuzovány v režimu zák. č. 65/1965 Sb. a s přihlédnutím k výkladovému pravidlu § 4 zák. č. 262/2006 Sb. a přepjatému formalismu žalobě vyhověl.

Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Dovolací soud v odůvodnění zdůraznil, že dohoda o narovnání s účinností od 1. 1. 2007 musí mít pod sankcí neplatnosti písemnou formu, a to v případě, že dosavadní závazek byl zřízen písemnou formou. Jelikož okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 21. 10. 2013 bylo učiněno v písemné formě, musela být dohoda o narovnání uzavřena písemně. Za podstatnou náležitost písemné dohody o narovnání pak považoval vůli účastníků vyjádřenou v textu, naopak za bezvýznamnou pouhé záměry. Z hlediska obsahových náležitostí musí dle Nejvyššího soudu dohoda o narovnání v písemném textu obsahovat, kromě označení jejích účastníků, zejména označení nároku, který je mezi nimi sporný, a vymezení práv a povinností, která mají na místě dosavadního nároku mezi účastníky platit. Následně uzavřel, že aby bylo možno dovodit, že mezi žalobkyní a žalovanou došlo k uzavření dohody o narovnání, na jejímž základě ztratilo okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 21. 10. 2013 své účinky, musel by tento dvoustranný právní úkon (právní jednání) v písemném textu obsahovat nejen to, že účastníci (žalobkyně a žalovaná) považují za sporný nárok z žalobou u soudu uplatněné neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, ale muselo by zde být rovněž uvedeno, že se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále. Nejvyšší soud zároveň poměřoval své rozhodnutí v kontextu zvláštní ochrany postavení zaměstnance dle § 1a zák. č. 262/2006 Sb. a přepjatého formalismu a dovodil, že jím učiněný výklad tomuto právnímu náhledu neodporuje.

Osobně se domnívám, že k řádně uzavřené písemné dohodě o narovnání došlo, byt´ učiněné projevy vůle stran nebyly vyjádřeny v jediné listině[5].

Písemné vyjádření žalovaného k žalobě, ze dne 24. 1. 2014, kde žalovaná uvedla, že okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné a neúčinné a k datu 30. 11. 2013 vyplatila žalobkyni mzdu za období, kdy žalobkyně po okamžitém zrušení pracovního poměru již nedocházela do zaměstnání, do doby, kdy jí na základě (podle názoru žalované platné) výpovědi uplynula výpovědní doba a následná reakce žalobce spočívající v zpětvzetí žaloby, je dostatečným dokladem o tom, že k písemné dohodě o narovnání došlo, resp. jaká byla vzájemná shodná vůle smluvních stran. Z této dvoustranné dohody lze implicite vyčíst, jaký nárok byl předmětem dohody o narovnání, když šlo o vyjádření žalovaného k žalobě, jako i to, že se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval, když žalovaná považuje okamžité pracovního poměru za neplatné a neúčinné, a že bude trvat i nadále, když zaměstnanec v obou případech skončení pracovního poměru oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání a žalovaná, za období po zániku pracovního poměru okamžitým zrušením, mzdu vyplatila. Procesní dispoziční úkony, a to vyjádření žalovaného k žalobě, jakož i následné zpětvzetí žaloby žalobcem, a co těmto úkonům předcházelo, vytvářejí ve svém souhrnu hmotněprávní dohodu o narovnání. I když předmětem narovnání bylo okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 21. 10. 2013, tak s přihlédnutím k tomu, že vyjádření žalovaného k žalobě, jakož i zpětvzetí žaloby žalobcem, bylo učiněno již za účinností zák. č. 89/2012 Sb. (dále jen „o. z.“), tak nutno tuto dohodu o narovnání, resp. nový závazek při výkladu posuzovat již z pohledu § 555 a násl. o. z., který oproti zák. č. 40/1964 Sb. klade ještě větší důraz na hledisko skutečné vůle jednajících osob, a která je i stěžejním ukazatelem pro výklad právního jednání v pracovněprávních vztazích.

Je-li pak účelem narovnání odstranit spornost nebo pochybnost vzniku (zániku) práva a předejít

dalším sporům, přičemž sporný právní úkon (jednání) považuje následně jeho autor v soudním řízení sám za neplatný a neúčinný, na což reaguje žalobce zpětvzetím žaloby[6], byl tento účel institutu narovnání naplněn a sporným zůstala „pouze“ výpověď ze dne 24. 9. 2013. Dohoda o narovnání se přitom může nepochybně týkat jen některých vzájemných práv a povinností, ohledně nichž účastníci nebyli ve shodě a nikoliv celého závazkového vztahu[7]. Výklad prezentovaný Nejvyšším soudem, že i v tomto případě by v dohodě o narovnání muselo být uvedeno, že účastníci (žalobkyně a žalovaná) považují za sporný žalobní nárok - u soudu uplatněná neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, a že se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále, nerespektuje v konečném důsledku autonomní projevy vůle smluvních stran a je výrazem přepjatého formalismu[8]. Ostatně tento výklad je i v rozporu se zásadou priority platnosti výkladu právního jednání[9]. Koneckonců ani z § 585 zák. č. 40/1964 či § 1903-1906 o. z., nevyplývá, že by podstatnou náležitostí dohody o narovnání a podmínkou její platnosti bylo ujednání účastníků o tom, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále. Postačuje, že vyhovuje obecným požadavkům na platnost právního úkonu (jednání).

Dále lze doplnit, že přestože Nejvyšší soud poměřoval rozhodnutí ve vztahu k zvláštní ochraně zaměstnance, nezabýval se tím, zda ze strany žalovaného zaměstnavatele nedošlo ke zneužití práva dle § 8 o. z., když žalovaný uznal, že jím učiněný právní úkon je neplatný, aby pak následně pod rouškou právní jistoty a hrazení dlužné mzdy pouze z procesní opatrnosti, po zpětvzetí žaloby, namítal v jiném řízení, že okamžité zrušení pracovního poměru, neztratilo své účinky. Podle mého mínění právě takové právní jednání je rozporné s dobrými mravy (námitka značně poškozuje druhého účastníka právního vztahu), neměla mu být poskytnuta právní ochrana a dovolací soud měl dovolání zamítnout. Toto posouzení se nemohlo protivit ani oprávněným zájmům zaměstnavatele a je plně v souladu se zvýšenou ochranou těhotných zaměstnankyň[10] , [11] a § 18 zák. č. 262/2006 Sb.

Závěr: Ačkoliv souhlasím, že účinky právního jednání spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývají jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (dohody o narovnání) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále, mám za to, že by posouzení dohody o narovnání nemělo být rigidně formalistické, zejména v těch případech, kde jednající v průběhu soudního řízení uzná neplatnost a neúčinnost svého právního jednání, kterým rozvazoval pracovní poměr, vyplatí mzdu za období po zániku pracovního poměru a adresát právního jednání vezme v reakci na toto jednání žalobu zpět. Společný úmysl smluvních stran je tomto případě dle čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod dostatečně zřejmý.

JUDr. Zbyněk Bidzinski,
Autor je podnikový právník a není nikterak zainteresován v předmětu sporu.

---

[1] Pozn. Soudní praxe (např. Závěry k výkladu některých ustanovení zákoníku práce, Prz 35/67 a Cpj 31/67 z 15. 11. 1967 uveřejněné ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních III, SEVT, Pr
aha 1980), která v minulosti dovozovala, že lze odvolat okamžité zrušení pracovního poměru, byla již překonána.
[2] Tyto závěry jsou přitom akceptovány i Nejvyšším správním soudem (srov. např. rozsudek ze dne 18. 8. 2006, č.j. 4 Ads 62/2005-68 nebo rozsudek ze dne 27. 5. 2015, čj. 8 Ads 69/2014-31).
[3]

https://www.epravo.cz/top/clanky/odvolani-okamziteho-zruseni-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-a-limity-zvlastni-zakonne-ochrany-postaveni-zamestnance-106791.html
[4] Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000.
[5] *Zákonem stanovený požadavek, aby smlouva – jako je i dohoda o narovnání – měla písemnou formu, je s ohledem na princip ochrany autonomie vůle a smluvní svobody dle čl. 2 odst. 3 Listiny třeba chápat tak, že z písemných projevů stran musí být zjistitelné, že došlo ke shodě jejich vůle. Pokud by shodná vůle stran měla být projevena v jediném dokumentu či na jediné listině, musel by to zákon výslovně stanovit, jako to činil například u smluv o převodu nemovitosti (§ 46 odst. 2 obč. zák.; srov. obdobně § 561 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ohledně právních jednání týkajících se věcných práv k nemovitým věcem)* – Nález Ústavního soudu 17. října 2017, sp. zn. I. ÚS 1653/17.
[6] Paradoxně v případě, že by žalobce zůstal po podání žaloby procesně pasivní, musel by soud s ohledem na vyjádření žalovaného žalobě aplikovat § 153a zák. č. 99/1963 Sb. a rozhodnout, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné.
[7] Škárová in Švestka, J., Spáčil, J., Škárová, M., Hulmák, M. a kol. Občanský zákoník II. § 460 až 880. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, 1712 s.
[8] Srov. kupř. Nález Ústavního soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. IV. ÚS 128/06 či nález Ústavního soudu ze dne 13. dubna 2004, sp. zn. I. ÚS 43/04.
[9] Srov. Nález Ústavního soudu ze dne 14. dubna 2005, sp. zn. I. ÚS 625/03, de lege lata výslovně vyjádřený v § 574 o. z.
[10] K tomu blíže čl. 10 Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
[11] Řešení sporu mimosoudní dohodou mající původ v uznání nároku protistranou je opatřením, které zvyšuje ochranu zdraví těhotné zaměstnankyně.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu