

## Neplatné rozvázání pracovního poměru

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí dále zaměstnával, je jednostranným právním úkonem zaměstnance, adresovaným zaměstnavateli, který ke své platnosti nevyžaduje písemnou formu; projev vůle zaměstnance ...

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí dále zaměstnával, je jednostranným právním úkonem zaměstnance, adresovaným zaměstnavateli, který ke své platnosti nevyžaduje písemnou formu; projev vůle zaměstnance tu může být učiněn jednáním nebo opomenutím, může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nezbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnanec projevit.

Jestliže zaměstnanec svým jednostranným právním úkonem neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí dále zaměstnával, ale podal proti němu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí a o náhradu mzdy, je tím oznámení zaměstnance nahrazeno. Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, však nahrazuje jen taková žaloba, v níž pracovník uplatnil nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale také požadavek na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 387/2003, ze dne 24.6.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně B. S., zastoupené advokátem, proti žalovanému V. d. P., příspěvkové organizaci, zastoupenému advokátem, o určení, že pracovní poměr účastníků trvá, vedené u Okresního soudu v Pardubicích pod sp.zn. 18 C 250/2001, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 7. října 2002 č.j. 24 Co 357/2002-35, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Pardubicích ze dne 8. března 2002 č.j. 18 C 250/2001-19 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Pardubicích k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že pracovní poměr uzavřený mezi žalobkyní a žalovaným dne 1.5.1987 trvá. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že dne 3.12.2001, kdy bylo vyznačeno "nabytí právní moci rozsudku zdejšího soudu č.j. 18 C 181/2000 o neplatnosti výpovědi pracovního poměru ze dne 20.6.2000", se dostavila k žalovanému a žádala o přidělení práce. Žalovaný jí však odmítl přidělit práci, neboť podle jeho názoru pracovní poměr účastníků skončil ke dni 30.9.2000 "dohodou ve smyslu § 61 odst.1 zákoníku práce". Postup žalovaného nepovažuje žalobkyně za správný, neboť již před podáním výpovědi ze dne 20.6.2000, při jejím předání a ještě v červenci a srpnu 2000 sdělila statutárním zástupcům žalovaného (řediteli Mgr. P. D. a ekonomickému náměstkovi ing. P. B.) a dalším zaměstnancům žalovaného, že trvá na dalším zaměstnávání podle pracovní smlouvy.

Okresní soud v Pardubicích rozsudkem ze dne 8.3.2002 č.j. 18 C 250/2001-19 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 7.425,- Kč k rukám advokáta. Při svém rozhodování vycházel ze zjištění, že pracovní poměr mezi účastníky vznikl dnem 1.5.1987, že dopisem ze dne 20.6.2000 žalovaný dal žalobkyni výpověď z pracovního poměru a že pravomocným rozsudkem Okresního soudu v Pardubicích ze dne 11.10.2001 č.j. 18 C 181/2000-187 bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná, a dovodil, že pro posouzení, zda pracovní poměr mezi účastníky založený pracovní smlouvou ze dne 1.5.1987 dosud trvá, je především rozhodující, zda žalobkyně oznámila žalovanému, že trvá na tom, aby jí dále zaměstnával. Z výsledků dokazování pak uzavřel, že žalobkyně žalovanému písemně neoznámila, že by trvala na dalším zaměstnávání, a že ani neprokázala, že by při přebírání výpovědi "výslovně sdělila žalovanému", že trvá na tom, aby jí dále zaměstnával. To, že nesouhlasí s výpovědí z pracovního poměru a že trvá na dalším zaměstnávání, však dala žalovanému najevo tím, že podala žalobu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a že v řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru před svým "závěrečným návrhem" dne 3.10.2001 "rozšířila žalobní návrh o požadavek náhrady mzdy za období od 12.10.2000 do 30.9.2001". I když soud "rozšíření žaloby" o nárok na náhradu mzdy nepřipustil a o tomto nároku proto nebylo rozhodnuto, je soud prvního stupně přesvědčen, že "tímto žalobkyně vyjádřila svou vůli být u žalovaného nadále zaměstnána". Žaloba o určení, že pracovní poměr účastníků nadále trvá, je proto důvodná.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 7.10.2002 č.j. 24 Co 357/2002-35 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 6.625,- Kč k rukám "jejího zástupce". Odvolací soud dovodil, že oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru dále zaměstnával, je jednostranným právním úkonem zaměstnance adresovaným zaměstnavateli, který ke své platnosti nevyžaduje písemnou formu, a že může být učiněn jednáním nebo opomenutím, výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnanec projevit. Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, může být podle judikatury soudů (rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 18.12.1995 sp. zn. 6 Cdo 63/95, uveřejněném pod č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1996) nahrazeno podáním žaloby, v níž zaměstnanec uplatní nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale také požadavek na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 61 odst.1 zákoníku práce. Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, popřípadě uplatnění nároku na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 61 odst.1 zákoníku práce, může zaměstnanec učinit poté, co s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí, nejpozději však do rozhodnutí soudu o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Protože žalobkyně uplatnila vůči žalovanému nárok na náhradu mzdy za dobu od 12.10.2000 do 30.9.2001 v průběhu řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí (při soudním roku konaném dne 3.10.2001) a protože tomuto hmotněprávnímu úkonu byla u soudu přítomna zástupkyně žalovaného (advokátka zastupující žalovaného na základě procesní plné moci), žalobkyně tím oznámila - s přihlédnutím k tomu, že žaloba o náhradu mzdy takové sdělení "nahrazuje" - žalovanému, že trvá na tom, aby jí po neplatném rozvázání pracovního poměru dále zaměstnával. Pracovní poměr žalobkyně u žalovaného proto nadále trvá.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. I kdyby uplatnění nároku na náhradu mzdy bylo dostatečným projevem vůle toho, že zaměstnanec hodlá být u zaměstnavatele nadále zaměstnán, nemůže podle názoru dovolatele být "toto rozhodnutí" učiněno "nejdále do rozhodnutí soudu o žalobě zaměstnance o neplatnost výpovědi". Z rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 18.12.1995 sp. zn. 6 Cdo 63/95, na něž odvolací soud odkazuje, navíc vyplývá, že "takovýto projev vůle je patrný z podání žaloby o neplatnost výpovědi pouze v případě, že se v ní zaměstnanec domáhá po zaměstnavateli náhrady mzdy". V projednávané věci však nebyl tento

předpoklad naplněn, neboť žalobkyně požadavek na náhradu mzdy v žalobě neuplatnila a vznesla ho až při soudním roku konaném dne 3.10.2001, a to "po ukončení dokazování a poučení dle § 119a odst.1 o.s.ř. a nesplnila tím tak svou povinnost tvrdit v řízení všechny podstatné skutečnosti, a soud rozšíření žaloby o nárok na náhradu mzdy nepřipustil". Podle názoru dovolatele "je mimo pochybnost", že žalobkyně nárok na náhradu mzdy v žalobě o určení neplatnosti výpovědi neuplatnila, neboť se žalobou domáhala pouze určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a nikoliv též "náhrady mzdy a tím i určení, že pracovní vztah nadále trvá". Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalovaného zamítl. Uvedla, že může prokázat výslechem navržených svědkyň, že žalovanému oznámila, že trvá na dalším zaměstnávání, a že žalovaný podal dovolání jen "účelově" se záměrem "odložit povinnost zaplatit mzdu za dobu trvání pracovního poměru".

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 nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu 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 mimo jiné řešil (v souvislosti s aplikací právního názoru, vysloveného v rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 18.12.1995 sp. zn. 6 Cdo 63/95, který byl uveřejněn pod č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1996) právní otázku, zda oznámení zaměstnance vůči zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, je nahrazeno též tehdy, jestliže zaměstnanec uplatnil požadavek na náhradu mzdy až v průběhu řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru a jestliže soud v tomto řízení změnu žaloby spočívající v tom, že zaměstnanec vedle určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nově požadoval přiznání náhrady mzdy, usnesením nepřipustil. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu 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 je přípustné podle ustanovení § 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 je částečně opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně měla uplatnit u soudu nárok na náhradu mzdy dne 3.10.2001 - 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., č. [138/1996](#) Sb., č. [167/1999](#) Sb., č. [225/1999](#) Sb., č. [29/2000](#) Sb., č. [155/2000](#) Sb., č. [220/2000](#) Sb., č. [238/2000](#) Sb., č. [257/2000](#) Sb., č. [258/2000](#) Sb. a č. [177/2001](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.3.2002 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec

zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Podle ustanovení § 61 odst.3 písm.a) zák. práce rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby; v tomto případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím (srov. například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněném pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997). I když byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem, nemusí pracovní poměr dále pokračovat; pracovní poměr účastníků - jak vyplývá z výše citovaných ustanovení - nadále trvá jen tehdy, jestliže zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Netrvá-li zaměstnanec na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (tj. neoznámí-li zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, nebo sdělí-li zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání netrvá), nastává - ačkoliv byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí - právní fikce rozvázání pracovního poměru dohodou.

Zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec může své stanovisko o tom, zda trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, změnit. Z hlediska ustanovení § 61 odst. 1 a 3 zák. práce je rozhodné, jaké své stanovisko o tom, zda trvá nebo netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, oznámil zaměstnavateli v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (srov. například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2001 sp. zn. 21 Cdo 2905/2000, uveřejněném pod č. 77 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2002).

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí dále zaměstnával, je - jak správně uvedl odvolací soud - jednostranným právním úkonem zaměstnance, adresovaným zaměstnavateli, který ke své platnosti nevyžaduje písemnou formu; projev vůle zaměstnance tu může být učiněn jednáním nebo opomenutím, může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnanec projevit (srov. například právní názor uvedený v rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 18.12.1995 sp. zn. 6 Cdo 63/95, uveřejněném pod č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1996).

Jestliže zaměstnanec svým jednostranným právním úkonem neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí dále zaměstnával, ale podal proti němu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí a o náhradu mzdy, je tím -

jak rovněž správně dovodil odvolací soud - oznámení zaměstnance nahrazeno (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 18.2.1977 sp.zn. 5 Cz 10/77, uveřejněný pod č. 36 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1979). Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, však nahrazuje jen taková žaloba, v níž pracovník uplatnil nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale také požadavek na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18.12.1995 sp. zn. 6 Cdo 63/95, uveřejněný pod č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1996).

Na posledně uvedeném právním názoru, který představuje ustálenou judikaturu soudů a který je i nadále přijímán jako správný, nemá odvolací soud důvod cokoli měnit. Uplatnil-li totiž zaměstnanec v žalobě podané proti zaměstnavateli kromě požadavku na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru též nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce, je v tom imanentně obsaženo oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnání, neboť, požadoval-li zaměstnanec po zaměstnavateli náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce, dal mu tím vždy alespoň konkludentně (způsobem nevzbuzujícím pochybnost) najevo, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.

S odvolacím soudem lze souhlasit také v tom, že nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce nemusí žalobce uplatnit vždy již přímo v žalobě, kterou se domáhá určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale také až v průběhu řízení o této žalobě, a to tak, že změni se souhlasem soudu žalobu (§ 95 o.s.ř.) v tom, že vedle určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru bude požadovat též přiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce. Pripustí-li totiž soud změnu žaloby v uvedeném směru, má to mimo jiné za následek, že předmětem řízení se stane rovněž nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce a že soud rozsudkem rozhodne (je povinen rozhodnout) jak o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, tak i o tomto nároku na náhradu mzdy (srov. § 152 odst.2 o.s.ř.). Nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce v tomto případě ovšem nebyl u soudu uplatněn dnem, kterým bylo zahájeno řízení (tj. dnem podání žaloby u soudu), ale teprve dnem, kdy soudu došla změna žaloby, a tímto způsobem nahrazené oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, má právní účinky vůči zaměstnavateli až ode dne, v němž mu byla změněná žaloba doručena do vlastních rukou, jestliže nebyl přítomen při jednání, při němž ke změně žaloby došlo (srov. § 95 odst.1 větu druhou o.s.ř.).

V projednávané věci odvolací soud (shodně se soudem prvního stupně) dovodil, že žalobkyně uplatnila u soudu nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce v průběhu řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou dal žalovaný žalobkyni dne 20.6.2000 podle ustanovení § 46 odst.1 písm.f) zák. práce, vedeného u Okresního soudu v Pardubicích pod sp. zn. 18 C 181/2000, a to při jednání konaném dne 3.10.2001. Odvolací soud však nevzal náležitě v úvahu to, že nárok je náležitě uplatněn žalobou (podáním, kterým se mění žaloba) nejen tím, že žalobce uvede, čeho se žalobou (změnou žaloby) domáhá, ale i vyličením rozhodujících skutečností, na nichž se zakládá, a to alespoň v takovém rozsahu, aby bylo možné posoudit, jaký skutek (skutkový děj) má být předmětem řízení. Nevylíčí-li žalobce v žalobě nebo v podání, kterým mění žalobu, rozhodující skutečnosti nejméně v uvedeném rozsahu, jedná se o neúplné podání a soud je povinen se pokusit postupem podle ustanovení § 43 o.s.ř. o odstranění této vady; v případě, že žaloba nebo podání, kterým se mění žaloba, nebudou žalobcem přes výzvu soudu doplněny o vylíčení rozhodujících skutečností, má to za následek (srov. § 43 odst.2 o.s.ř.), že soud žalobu odmítne, popřípadě že ke změně žaloby nebude soud v řízení přihlížet (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9.10.2002 sp. zn. 21 Cdo 85/2002, uveřejněné pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2003).

Posouzení věci z tohoto hlediska přitom bylo významné, neboť žalobkyně - jak bylo v řízení před soudy zjištěno - při jednání dne 3.10.2001 ve věci vedené u Okresního soudu v Pardubicích pod sp. zn. 18 C 181/2000 prostřednictvím svého zástupce advokáta navrhla, aby žalovanému byla rozsudkem též uložena povinnost zaplatit jí "ve lhůtě 1 týdne ode dne právní moci rozsudku úslou mzdu za období od 12.10.2000 do 30.9.2001 v částce 151.678,- Kč", aniž by též uvedla, na základě jakých rozhodujících skutečností se uvedeného plnění domáhá a že by vůbec se jednalo o náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce.

V řízení před soudy bylo dále zjištěno, že soud ve věci vedené u Okresního soudu v Pardubicích pod sp. zn. 18 C 181/2000 změnu žaloby (tímto způsobem posoudil výše uvedený návrh žalobkyně) usnesením vyhlášeným při jednání dne 3.10.2001 nepřipustil. Rozhodne-li soud, že žalobcem navrženou změnu žaloby nepřipouští, znamená to mimo jiné, že nárok uplatněný změnou žaloby nebude v řízení projednáván a že o něm nebude rozhodnuto, neboť se nestal předmětem řízení; hodlá-li žalobce i nadále uvedený nárok uplatňovat u soudu, musí tak učinit žalobou a tím o něm zahájit nové řízení. Jestliže soud nepřipustí navrženou změnu žaloby, nenastávají ani hmotněprávní účinky změny žaloby; z hlediska hmotného práva je tu proto stejný stav, jako kdyby ke změně žaloby vůbec nedošlo, neboť ve vztahu k nároku uplatněnému změnou žaloby nastávají tyto účinky jen tehdy, bylo-li o něm zahájeno řízení, a k tomu v důsledku nepřipuštění změny žaloby nedošlo. Uvažoval-li tedy odvolací soud o tom, zda uplatnění nároku žalobkyně na náhradu mzdy učiněné při jednání dne 3.10.2001 v řízení o věci vedené u Okresního soudu v Pardubicích pod sp. zn. 18 C 181/2000 nahradilo oznámení žalobkyně, že trvá na tom, aby jí žalovaný dále zaměstnával, měl proto přihlídnout též k tomu, že změna žaloby směřující k uplatnění tohoto nároku nebyla soudem připuštěna.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.). Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)