

11. 11. 2002

ID: 19632

Neplatnost právních úkonů v pracovněprávních vztazích

Časové omezení práva dovolávat se neplatnosti dohody o skončení pracovního poměru se vztahuje i na právní úkony, směřující k uzavření takové dohody.

Časové omezení práva dovolávat se neplatnosti dohody o skončení pracovního poměru se vztahuje i na právní úkony, směřující k uzavření takové dohody.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2217/2001, ze dne 13.8.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně L. S., zastoupené advokátem, proti žalované K. b., a. s., o 65.800,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Kolíně pod sp. zn. 13 C 1457/2000, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 10. května 2001 č.j. 23 Co 126/2001-41, tak, že dovolání žalobkyně zamítl.

Z odůvodnění :

Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 65.800,- Kč s 10% úrokem od 1. 7. 2000 do zaplacení. Žalobu odůvodnila tím, že dohodu o skončení pracovního poměru se žalovanou ke dni 3. 8. 1999 byla nucena uzavřít, „aby odstranila veškeré nebezpečí vzetí do vazby“ v souvislosti s trestním stíháním vedeným proti ní pro trestný čin zpronevěry. Protože úkon směřující k dohodě o skončení pracovního poměru nečinila svobodně, je podle ustanovení § 242 odst 1 písm. b) zák. práce dohoda neplatná a „mělo by být postupováno stejně jako při neplatném rozvázání pracovního poměru, pokud zaměstnanec nepožaduje setrvání v pracovním poměru“. Z těchto důvodů se žalobkyně domáhala pětinašobku průměrného měsíčního výdělků ve výši 46.500,- Kč (mzda za tři měsíce výpovědní doby v případě výpovědi pro „nadbytečnost“ a odstupné ve výši dvou průměrných výdělků), „ušlého věrnostního příspěvku“ ve výši 10.000,- Kč (1. 9. 1999 by žalobkyně dovršila pět let pracovního poměru u žalované) a „nárokového platu na dovolenou“ ve výši 9.300,- Kč.

Okresní soud v Kolíně rozsudkem ze dne 4. 12. 2000 č.j. 13 C 1457/2000-21 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na nákladech řízení 9.900,- Kč k rukám advokáta. Ve věci samé dospěl k závěru, že k rozvázání pracovního poměru dohodou přistoupila žalobkyně z důvodu hrozby uvalení vazby, dohoda o skončení pracovního poměru je tedy podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce neplatná a žalobkyni náleží náhrada škody podle ustanovení § 187 odst. 1 zák. práce. Podle názoru soudu prvního stupně „nelze přisvědčit námitce žalované, že žaloba nebyla podána v zákonné lhůtě podle § 64 zák. práce, neboť v daném případě nebylo žalováno o neplatnost dohody o skončení pracovního poměru, ale o náhradu škody z neplatně uzavřeného právního úkonu (§ 243 odst. 4 zák. práce)“.

K odvolání žalované Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 10. 5. 2001 č. j. 23 Co 126/2001-41 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně a že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení částku 2.812,- Kč. Odvolací soud dospěl k závěru, že po uplynutí dvouměsíční lhůty podle ustanovení § 64 zák. práce ode dne, kdy měl pracovní poměr podle dohody o skončení pracovního poměru ze dne 19. 7. 1999 skončit, platí nevyvratitelná domněnka, že pracovní poměr dnem 3. 8. 1999 platně skončil; později se zkoumáním platnosti skončení pracovního poměru nelze zabývat, a to ani v rámci řešení předběžné otázky. Je-li právo dovolávat se neplatnosti dohody o skončení pracovního poměru zákonem výslovně časově omezeno v zájmu právní jistoty v pracovněprávních vztazích, „nutně toto časové omezení musí dopadat i na možnost napadat právní úkony směřující k uzavření takové dohody“. Za situace, kdy žalobkyně byla na základě šetření policie vážně podezřelá ze spáchání závažného úmyslného trestného činu, nelze podle názoru odvolacího soudu v okolnosti, že žalovaná odmítla poskytnout žalobkyni neplacené volno, spatřovat ani jednání proti pravidlům slušnosti, ani porušení právní povinnosti, a proto nelze dovozovat odpovědnost žalované za škodu ani podle ustanovení § 187 odst. 1 zák. práce.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítá, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. V daném případě „nejde o žalobu týkající se neplatného skončení pracovního poměru, ale o žalobu, kterou se žalobkyně domáhá náhrady škody z neplatného právního úkonu“. Soud prvního stupně provedl správná zjištění týkající se okolností, za kterých byla dovolatelka nucena skončit pracovní poměr u žalované, a jestliže byl potom následně rozváznán pracovní poměr dohodou ze dne 19. 7. 1999, „šlo o dohodu jednoznačně učiněnou nikoliv svobodně a vážně, a tedy jednoznačně dohodu neplatnou“. Žalobkyně se nemohla domáhat neplatnosti skončení pracovního poměru v zákonné lhůtě dvou měsíců, neboť nadále probíhalo vyšetřování. Podle jejího názoru však nemůže nastat situace, že by neplatný právní úkon, u něhož stanoví podmínky neplatnosti zákon, se stal platným pouze pro uplynutí doby, protože tím by byla „porušena rovnost účastníků před zákonem, neboť zaměstnavateli postačí odkaz na uplynutí určité lhůty na to, aby se zaměstnanec nemohl domoci náhrady škody z neplatného právního úkonu, na kterém se zaměstnavatel podstatnou částí podílel a neplatnost vyvolal“. Žalobkyně navrhla, aby odvolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby byla věc vrácena tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 – dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod č. 17 zákona č. [30/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozhodnutí odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 27. 9. 1994 jako pokladní. Dne 14. 7. 1999 bylo ve věci vedené Policií České republiky - Okresním úřadem vyšetřování v K. pod sp. zn. ČVS: OVV 340/99-Fa žalobkyni sděleno obvinění pro trestný čin zpronevěry podle § 248 odst. 1, 3 písm. a), odst. 4 TrZ; usnesením Okresního soudu v Kolíně sp. zn. Nt 154/99 ze dne 16. 7. 1999 byla žalovaná „při shledání existence vazebního důvodu dle § 67 písm. a) TrŘ“ propuštěna ze zadržení po přijetí slibu, že se „bude zdržovat v bydlišti, dostavovat se k orgánům činným v trestním řízení a nedopustí se trestné

činnosti“. Dne 19. 7. 1999 uzavřeli účastníci dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 3. 8. 1999. Trestní stíhání žalobkyně bylo zastaveno usnesením vyšetřovatele ze dne 6. 4. 2000 č. j. ČVS: OVV 340/99-469, neboť nebylo prokázáno, že skutek spáchala žalobkyně.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ke dni 3. 8. 1999 byla uzavřena dne 19. 7. 1999 - podle ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č. [98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb. a č. [138/1996](#) Sb., tedy podle ustanovení zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen „zák. práce“).

S názorem dovolatelky, že v posuzovaném případě nejde o žalobu, jejíž právní podklad spočívá v posouzení předběžné otázky „týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru, ale o žalobu, kterou se domáhá náhrady škody z neplatného právního úkonu“, dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce je právní úkon (pracovní smlouva, výpověď, dohoda o náhradě škody apod.) projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují. Právním úkonem ve smyslu tohoto ustanovení je i dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jedním ze způsobů skončení pracovního poměru. Na rozdíl od ostatních způsobů skončení pracovního poměru uvedených v ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce (výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době), které účastník pracovněprávního vztahu uplatňuje jednostranným právním úkonem adresovaným druhému účastníku, je dohoda o rozvázání pracovního poměru právním úkonem dvoustranným, vznikajícím ze dvou obsahově shodných, jednostranných, navzájem adresovaných právních úkonů obou stran pracovněprávního vztahu. Návrh dohody (oferta) je tedy jednostranný projev vůle, kterým jednající navrhuje druhému účastníku uzavření dohody (smlouvy) o ukončení jejich pracovněprávního vztahu k určitému datu, a oproti tomu přijetí návrhu (akceptace) je jednostranný adresovaný právní úkon, kterým přijímající projevuje vůli přijmout učiněný mu návrh a uzavřít tím dohodu (smlouvu). Smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu (srov. § 244 odst. 1 zák. práce).

I když náležitosti pracovněprávních úkonů zákoník práce ani jiné právní předpisy obecně nestanoví, lze z ustanovení o jejich neplatnosti [srov. zejména § 242 odst. 1 písm. a) až e) zák. práce] dovodit, že se jedná o náležitosti subjektu (osoby), náležitosti vůle, náležitosti projevu vůle a náležitosti předmětu právního úkonu. Namítá-li žalobkyně, že její úkon směřující k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru byl vadný pro nedostatek svobody a vážnosti vůle, tvrdí jinými slovy, že je vadná jedna z náležitostí dvoustranného právního úkonu - dohody o rozvázání pracovního poměru.

Její názor, že právní úkon, který je vadný, nemůže vyvolat „žádoucí účinky“, však nelze sdílet bez dalšího. Právní úkon, který nesplňuje předepsané náležitosti, je totiž pro rozpor s objektivním právem postihován s různým důrazem: obecně vzato, může být postižen absolutní neplatností (a nemít „účinky od samého počátku“, jak tento důsledek zmiňuje dovolatelka), které se může dovolávat

každý, kdo na tom má právní zájem; důsledkem vadnosti však může být pouze, že se jeho neplatnosti může dovolávat jen ten účastník, který byl neplatností postížen (relativní neplatnost), nebo může být dána možnost odporovatelnosti vadnému právnímu úkonu, možnost odstoupení od smlouvy, popř. povinnost nahradit škodu.

Pracovní poměr může být rozváznán jedině - jak uvedeno výše - dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době; s jinými, než s uvedenými způsoby zákon (srov. § 42 odst. 1 zák. práce) rozvázání pracovního poměru nespojuje. Má-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel za to, že právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru je vadný a chce-li, aby nenastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců podat u soudu žalobu na určení, že právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatný. Dvouměsíční lhůta podle ustanovení § 64 zák. práce je lhůtou prekluzivní (propadnou) a současně jde o lhůtu hmotněprávní (§ 261 zák. práce). To znamená, že účastník, který uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí uplatnit svůj nárok žalobou u soudu tak, aby žaloba došla na soud nejpozději v poslední den lhůty; na rozdíl od lhůt procesních tedy nepostačuje, aby žaloba byla v poslední den lhůty odevzdána orgánu, který má povinnost ji soudu doručit (například držiteli poštovní licence). Není-li nárok uplatněn včas, tedy alespoň v poslední den lhůty podle ustanovení § 64 zák. práce, právo na určení neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká a rozvázání pracovního poměru, i kdyby bylo - objektivně vzato - neplatné, je účinné.

Namítá-li dovolatelka, že uplatnění jejího nároku není spojeno s námitkou neplatnosti dohody o skončení pracovního poměru, nýbrž s neplatností úkonu směřujícího k uzavření této dohody, pak pomíjí, že oferta anebo akceptace návrhu na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, jako součásti dvoustranného právního úkonu, samy o sobě nemají právní účinky, a že zkoumání jejich platnosti bez vztahu k dvoustrannému právnímu úkonu, jehož jsou součástí, by znamenalo nepřijatelné obcházení zákona [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Odvolacímu soudu je proto třeba přisvědčit, že, je-li v zájmu právní jistoty v pracovněprávních vztazích výslovně omezeno právo dovolávat se neplatnosti dohody o skončení pracovního poměru, „nutně toto časové omezení musí dopadat i na možnost napadat právní úkony směřující k uzavření takové dohody“.

Z uvedených důvodů dospěl odvolací soud ke správnému závěru, že po marném uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti dohody o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozváznán platně (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19.3.1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura č. 9, roč. 1997).

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postížen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výdělku \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [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](#)