23. 5. 2006

ID: 40660

Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání

Zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 61 odst. 1 a 3 zák. práce), kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď nebo co s ním neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2504/2003, ze dne 24.6.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně V. B., zastoupené Odborovým svazem státních orgánů a organizací se sídlem v P., proti žalované Obci S., zastoupené advokátkou, o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a náhradu mzdy, vedené u Okresního soudu v Berouně pod sp.zn. 5 C 197/99, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 24. června 2003, č.j. 23 Co 189/2003-182, tak, že rozsudek krajského soudu ve výroku, kterým se potvrzuje rozsudek soudu prvního stupně v části, v níž bylo vyhověno žalobě ohledně zaplacení 97.941,- Kč s příslušenstvím, se zrušuje a věc se v tomto rozsahu vrací Krajskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z důvodnění :

Dopisem ze dne 27.8.1999 žalovaná (označená jako „Obecní úřad v S.“) sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.f) zákoníku práce pro závažné porušení pracovní kázně; zároveň ji upozornila, že pracovní poměr končí dnem 31.10.1999. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že v období od 1.2.1999 do 1.6.1999 ve své pracovní době opakovaně používala telefon z telefonní stanice č. 689862 pro svoje soukromé potřeby, aniž by k tomu měla souhlas nadřízeného a aniž by uhradila hovorné 1.879,80 Kč, což písemně uznala při osobním projednání dne 24.6.1999 a v dopise starostovi obce dne 13.7.1999, a v tom, že jako účetní neprovedla daňové přiznání na dary přijaté obcí v hodnotě 4,8 mil. Kč, na což byl obecní úřad upozorněn protokolem o výsledcích přezkoumání hospodaření obce S. za rok 1998, doručeným dne 23.7.1999.

Žalobkyně se domáhala (žalobou podanou u Okresního soudu v Berouně dne 4.11.1999 proti Obci S. jako žalované a posléze změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 27.8.1999 je neplatné, a aby žalované bylo uloženo zaplatit jí náhradu mzdy „ve výši průměrného výdělku 5.081,- Kč od 1.11.1999 do 31.10.2000 v celkové výši 60.972,- Kč, dále úroky z prodlení ve výši 11% počínaje dnem 12.12.1999 do zaplacení“. Žalobu odůvodnila zejména tím, že žalovaná, u níž je zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 31.1.1995, ve znění jejího dodatku ze dne 31.7.1995, jako „samostatná účetní, pokladní a administrativa“, jí dala výpověď (doručenou „koncem srpna 1999“) „zcela účelově na základě vykonstruovaných důvodů“. S poukazem na „přiloženou korespondenci“ rovněž namítala, že „již po delší dobu žalovaná na základě smyšlených důvodů zneužívala svého postavení na její úkor“. Dopisem ze dne 5.9.1999 (doručeným dne 6.9.1999) žalované sdělila, že „ve smyslu § 61 odst. 1 zák. práce výpověď z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce považuje za protiprávní a že trvá na dalším zaměstnání ve smyslu platné pracovní smlouvy“.

Okresní soud v Berouně rozsudkem ze dne 9.2.2001, č.j. 5 C 197/99-102, určil, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 27.8.1999, kterou dala žalovaná žalobkyni, je neplatné, zamítl žalobu, aby žalované bylo uloženo zaplatit žalobkyni náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku 5.081,- Kč od 1.11.1999 do 31.10.2000 v celkové výši 60.972,- Kč s úrokem z prodlení 11% od 12.12.1999 do zaplacení a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Vycházeje ze zjištění, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 31.5.1995, v níž je jako zaměstnavatel označen „Obecní úřad S.“, a že rovněž výpověď z pracovního poměru dal žalobkyni „subjekt“ označený jako „obecní úřad“, přičemž žaloba směřuje proti Obci S., dovodil, že žalovaná je v

daném sporu pasivně věcně legitimována, neboť podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 367/1990 Sb., o obcích, obec jako právnická osoba vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývající (naproti tomu obecní úřad nemá právní subjektivitu a nemůže v právních vztazích vystupovat vlastním jménem). Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru ze dne 27.8.1999, kterou považoval za doručenou ve smyslu ustanovení § 266a odst. 3 zák. práce dnem 27.8.1999 (když žalobkyně její převzetí odmítla), je neplatná; jednání žalobkyně, spočívající v nepodání daňového přiznání k darovací dani za obec, nepovažoval za závažné porušení pracovní kázně (žalované byl tento nedostatek „pouze vytčen“ ve zprávě Okresního úřadu B. a nebyla v této souvislosti vystavena žádnému postihu ani sankci) a „v případě telefonických hovorů“ došlo vzhledem k ustanovení § 46 odst. 3 zák. práce k prekluzi tohoto žalovanou tvrzeného výpovědního důvodu. Ohledně uplatněného nároku na náhradu mzdy dovodil, že žalobkyni nenáleží, i když po obdržení výpovědi oznámila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání; proto žalobu na náhradu mzdy zamítl s odůvodněním, že „žalobkyně po 31.10.1999 o své vůli přestala do práce docházet, i když nadále měla možnost pracovat“, a že „navíc si od žalované sama vyžádala i zápočtový list, který je právě dokladem potvrzujícím skutečnost, že pracovní poměr mezi účastníky smluvními stranami byl ukončen“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Praze usnesením ze dne 18.9.2001, č.j. 23 Co 348/2001-118, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, kterým byla zamítnuta žaloba na zaplacení 60.972,- Kč s příslušenstvím, a ve výroku o nákladech řízení zrušil a věc mu v tomto rozsahu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud - na rozdíl od soudu prvního stupně – dospěl k závěru, že bylo prokázáno, že žalobkyně poté, co obdržela neplatnou výpověď, písemně oznámila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, a naproti tomu, že nebylo prokázáno, že by žalovaná nezpochybnitelným způsobem umožnila žalobkyni pokračovat v práci i po uplynutí výpovědní lhůty; připomněl, že „podle ustálené judikatury v případě, pokud zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání a přidělování práce, je na zaměstnavateli, aby práci zaměstnanci nabídl, respektive, aby prokázal, že tak učinil“, což se však v daném případě žalované prokázat nepodařilo. Zavázal soud prvního stupně právním názorem, že „žalovaná neumožnila žalobkyni po uplynutí výpovědní lhůty, tj. po 31.10.1999, pokračovat v práci ani nedošlo k tomuto datu ke skončení pracovního poměru žalobkyně u žalované dohodou“ (§ 226 odst. 1 o.s.ř.), a uložil mu, aby se zabýval důvodností žaloby o náhradu mzdy především z hlediska výše žalované částky.

V dalším řízení (podáním ze dne 29.5.2002, doplněným podáním ze dne 4.11.2002 a poté ústně do protokolu o jednání ze dne 18.2.2003) žalobkyně – s odůvodněním, že ji žalovaná nevyzvala k nástupu do zaměstnání (ani po vydání rozhodnutí odvolacího soudu) a že po celou dobu sporu nesehnala jiné zaměstnání – změnila žalobu tak, že požaduje po žalované náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku 5.081,- Kč od 1.11.1999 do 30.4.2002 v celkové výši 152.430,- Kč s úroky z prodlení „10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.12.1999 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 10.162,- Kč od 13.1.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 15.423,- Kč od 13.2.2000 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 20.324,- Kč od 13.3.2000 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 25.405,- Kč od 13.4.2000 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 30.486,- Kč od 13.5.2000 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 35.567,- Kč od 13.6.2000 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 40.648,- Kč od 13.7.2000 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 45.729,- Kč od 13.8.2000 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 50.810,- Kč od 13.9.2000 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 55.891,- Kč 13.10.2000 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 60.972,- Kč od 13.11.2000 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 66.053,- Kč od 13.12.2000 do zaplacení, 10 % p.a. z částky 71.134,- Kč od 13.1.2001 do zaplacení, 8 % p.a. z částky 76.215,- Kč od 13.2.2001 do zaplacení, 8 % p.a. z částky 81.296,- Kč od 13.3.2001 do zaplacení, 8 % p.a. z částky 86.377,- Kč 13.4.2001 do zaplacení, 8 % p.a. z částky 91.458,-Kč od 13.5.2001 do zaplacení, 8 % p.a. z částky 96.701,- Kč od 13.6.2001 do zaplacení, 8 % p.a. z částky 101.620,- Kč od 13.7.2001 do zaplacení, 8,5 % p.a. z částky 106.701,- Kč od 13.8.2001 do zaplacení, 8,5 % p.a. z částky 111.782,- Kč od 13.9.2001 do zaplacení, 8,5 % p.a. z částky 116.863,- Kč od 13.10.2001 do zaplacení, 7,5 % p.a. z částky 121.944,- Kč od 13.11.2001 do zaplacení, 6,5 % p.a. z částky 127.025,- Kč od 13.12.2001 do zaplacení, 6,5 % p.a. z částky 132.106,- Kč od 13.1.2002 do zaplacení, 6,5 % p.a. z částky 137.187,- Kč od 13.2.2002 do zaplacení, 6,5 % p.a. z částky 142.268,- Kč od 13.3.2002 do zaplacení, 6,5 % p.a. z částky 147.349,- Kč od 13.4.2002 do zaplacení, 6,5 % p.a. z částky 152.430,- Kč od 13.5.2002 do zaplacení“.

Okresní soud v Berouně - poté, co usnesením ze dne 18.6.2002, č.j. 5 C 197/99-127, připustil žalobkyní navrženou změnu žaloby, kterou požadovala náhradu mzdy za další období (za dobu od 1.11.1999 do 30.4.2002 celkem 152.430,- Kč s příslušenstvím), a poté, co usnesením vyhlášeným při jednání dne 18.2.2003 připustil změnu žaloby ohledně úroků z prodlení - rozsudkem ze dne 21.2.2003, č.j. 5 C 197/99-162, žalované uložil, aby žalobkyni zaplatila 152.430,- Kč s úrokem z prodlení „10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.12.1999 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.1.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.2.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.3.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.4.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.5.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.6.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.7.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.8.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.9.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.10.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od

13.11.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.12.2000 do zaplacení,10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.1.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.2.2001do zaplacení, 8% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.3.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.4.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.5.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.6.2001do zaplacení, 8% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.7.2001 do zaplacení, 8,5% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.8.2001do zaplacení, 8,5% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.8.2001do zaplacení, 8,5% p.a. z částky 5.081,-Kč od 13.9.2001do zaplacení, 8,5% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.10.2001 do zaplacení, 7,5% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.11.2001 do zaplacení, 6,5% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.12.2001 do zaplacení, 6,5% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.1.2002 do zaplacení, 6,5% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.2.2002 do zaplacení, 6,5% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.3.2002 do zaplacení, 6,5% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.4.2002 do zaplacení a 6,5% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.5.2002 do zaplacení“, zamítl žalobu ohledně dalších úroků z prodlení „10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.1.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 10.162,- Kč od 13.2.2000 do zaplacení,10% p.a. z částky 15.243, Kč od 13.3.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 20.324,- Kč od 13.4.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 25.405,- Kč od 13.5.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 30.486,- Kč od 13.6.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 35.567,-Kč od 13.7.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 40.648,- Kč od 13.8.2000.do zaplacení, 10% p.a. z částky 45.729,- Kč od 13.9.2000, 10% p.a. z částky 50.810,- Kč od 13.10.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 55.891,- Kč od 13.11.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 60.972,- Kč od 13.12.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 66.053,- Kč od 13.1.2001 do zaplacení, 8% p.a.z částky 71.134,- Kč od 13.2.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 76.215,- Kč od 13.3.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 81.296,- Kč od 13.4.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 86.377,- Kč od 13.5.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 91.458,- Kč od 13.6.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 96.701,- Kč od 13.7.2001 do zaplacení, 8,5% p.a. z částky 101.620,- Kč od 13.8.2001 do zaplacení, 8,5% p.a. z částky 106.701,- Kč od 13.9.2001 do zaplacení, 8,5% p.a. z částky 111.782,- Kč od 13.10.2001 do zaplacení, 7,5% p.a. z částky 116.863,- Kč od 13.11.2001 do zaplacení, 6,5% p.a. z částky 121.944,- Kč od 13.12.2001 do zaplacení, 6,5% p.a. z částky 127.025,- Kč od 13.1.2002 do zaplacení, 6,5% p.a. z částky 132.106,- Kč od 13.2.2002 do zaplacení, 6,5% p.a. z částky 137.187,- Kč od 13.3.2002 do zaplacení, 6,5% p.a. z částky 142.268,- Kč od 13.4.2002 do zaplacení, 6,5% p.a. a z částky 147.349,- Kč od 13.5.2002 do zaplacení“, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit České republice „na účet“ Okresního soudu v Berouně soudní poplatek 4.490,- Kč a žalobkyni na náhradě nákladů řízení 11.100,- Kč. Soud prvního stupně - vázán právním názorem odvolacího soudu, že žalovaná po uplynutí výpovědní lhůty, tj. po 31.10.1999, neumožnila žalobkyni pokračovat v práci (ačkoli k tomu byla žalobkyní dopisem ze dne 5.9.1999 vyzvána) a že nedošlo k tomuto datu ani ke skončení pracovního poměru žalobkyně u žalované dohodou - dospěl k závěru, že nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce žalobkyni náleží za celou dobu od 1.11.1999 do 30.4.2002, kdy skončil její pracovní poměr u žalované na základě výpovědi z pracovního poměru ze dne 30.1.2002 podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce; podmínky pro nepřiznání, resp. přiměřené snížení požadované náhrady mzdy ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce neshledal. Vycházel přitom z toho, že žalobkyně nebyla po celé žalované období nikde soustavně zaměstnána (s výjimkou dohody o provedení práce v období od 1.9. do 20.11.2000, kdy za práce na „Agrocenzus 2000“ obdržela čistý příjem 4.910,- Kč), že byla v evidenci uchazečů o zaměstnání u Úřadu práce v B. od 2.11.2001 do 9.6.2001, kdy nabyl právní moci rozsudek Okresního soudu v Berouně ze dne 9.2.2001, č.j. 5 C 197/99-102, jímž bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 27.8.1999 je neplatné (v této době žalobkyni nenáleželo hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání), a dále od 1.5.2002 do 22.8.2002, kdy jí byl přiznán starobní důchod. Soud prvního stupně vycházel dále ze zjištění, že žalobkyně se dne 25.6.2001 dostavila na pracoviště žalované s požadavkem, aby jí byla přidělována práce (zaměstnání jí žalovanou nebylo umožněno s tím, že pro ni žádnou práci nemá, neboť od listopadu 1999 práci účetní vykonává na základě dohody o provedení práce paní S.), a že dopisem ze dne 14.11.2001 znovu vyzvala žalovanou k přidělování práce (ani poté jí nebyla práce přidělena). Při určení výše náhrady mzdy soud prvního stupně vycházel z ustanovení § 275 zák. práce a dovodil, že rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku je podle ustanovení § 17 odst.1, 2 a 5 zákona č. 1/1992 Sb. třetí kalendářní čtvrtletí roku 1999 a že průměrný měsíční výdělek žalobkyně v tomto období činí 5.081,- Kč; náhradu mzdy žalobkyni přiznal za období celkem 30 měsíců v celkové výši 152.430,- Kč. Při rozhodování o úrocích z prodlení vycházel z ustanovení § 1 nařízení vlády č. 142/1994 Sb. a z toho, že výplatní termín zaměstnanců žalované je 12. den v měsíci. Protože žalovaná na náhradě mzdy žalobkyni ničeho nezaplatila, dostala se vždy dnem následujícím po dni splatnosti mzdy (od 13. dne v každém měsíci) do prodlení s úhradou jednotlivých měsíčních částek náhrady mzdy (5.081,-Kč); žaloba byla zčásti - ohledně žalobkyní požadovaných úroků z prodlení – zamítnuta, neboť žalobkyně by získala úrok z prodlení z jednotlivých měsíčních částek náhrady mzdy „kumulovaně“.

K odvolání žalované Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 24.6.2003, č.j. 23 Co 189/2003-182, rozsudek soudu prvního stupně ve vyhovujícím výroku v rozsahu 54.489,- Kč „s 8% úrokem z prodlení p.a. z 3.679,-Kč od 13.7.2001 do zaplacení, s 8,5% úrokem z prodlení p.a. z 5.081,- Kč od 13.8.2001 do zaplacení, s 8,5% úrokem p.a. z 5.081,-Kč od 13.9.2001 do zaplacení, s 8,5% úrokem z prodlení p.a. z 5.081,-Kč od 13.10.2001 do zaplacení, se 7,5% úrokem z prodlení p.a. z 5.081,-Kč od 13.11.2001 do zaplacení, s 6,5% úrokem z prodlení p.a. z 5.081,-Kč od 13.12.2001 do zaplacení, s 6,5% úrokem z prodlení p.a. z 5.081,-Kč od 13.1.2002 do zaplacení, s 6,5% úrokem z prodlení p.a. z

5.081,-Kč od 13.2.2002 do zaplacení, s 6,5% úrokem z prodlení p.a. z 5.081,-Kč od 13.3.2002 do zaplacení, s 6,5% úrokem z prodlení p.a. z 5.081,-Kč od 13.4.2002 do zaplacení, s 6,5% úrokem z prodlení p.a. z 5.081,-Kč od 13.5.2002 do zaplacení“ a ve výrocích o nákladech řízení zrušil a v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení; „jinak“, tj. ve vyhovujícím výroku ohledně jistiny 97.941,- Kč s úrokem z prodlení „10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.12.1999 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.1.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.2.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.3.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.4.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.5.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.6.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.7.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.8.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.9.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.10.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.11.2000 do zaplacení, 10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.12.2000 do zaplacení,10% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.1.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.2.2001do zaplacení, 8% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.3.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.4.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.5.2001 do zaplacení, 8% p.a. z částky 5.081,- Kč od 13.6.2001do zaplacení a 8% p.a. z částky 1.402,- Kč od 13.7.2001 do zaplacení“, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudem prvního stupně ohledně nároku žalobkyně na náhradu mzdy v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 1 a 2 zák. práce za dobu od 1.11.1999 do 9.6.2001 co do základu i výše, včetně výše příslušenství žalované pohledávky, jakož i se závěrem o nesplnění podmínek pro přiměřené snížení náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce; námitky žalované, jimiž zpochybňovala správnost posouzení počátku vzniku nároku na náhradu mzdy, odmítl s poukazem na právní názor odvolacího soudu k této otázce vyslovený ve zrušovacím usnesení ze dne 18.9.2001, č.j. 23 Co 348/2001-118. Soudu prvního stupně vytkl, že podle ustanovení § 61 odst 1 zák. práce posoudil a přiznal žalobkyní požadovanou náhradu mzdy i za období po 9.6.2001, kdy nabyl právní moci rozsudek Okresního soudu v Berouně ze dne 9.2.2001, č.j. 5 C 197/99-102, jímž byla deklarována neplatnost výpovědi z pracovního poměru. S poukazem na judikaturu („R 33/77, R 51/75 -Sb. s. r. 9-10/75, str. 588“) zdůraznil, že nárok na náhradu mzdy podle § 61 zák. práce náleží zaměstnanci, se kterým byl rozvázán pracovní poměr a který oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nejdéle do dne právní moci rozhodnutí soudu, kterým bylo rozhodnuto o tom, že skončení pracovního poměru je neplatné; uvedl, že, jestliže zaměstnavatel ani po tomto dni zaměstnanci neumožní pokračovat v práci ani jiným způsobem nedojde ke skončení pracovního poměru, přichází v úvahu nárok zaměstnance na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 zák. práce (v tomto směru zavázal soud prvního stupně svým názorem na právní posouzení žalovaného nároku). Protože soud prvního stupně žalobkyní uplatněný nárok na náhradu mzdy z hlediska ustanovení § 130 zák. práce neposuzoval, odvolací soud rozsudek v části týkající se náhrady mzdy žalobkyně za období po 9.6.2001, včetně příslušenství a výroků o náhradě nákladů řízení, zrušil a v tomto rozsahu věc vrátil soudu prvního stupně; v části týkající se náhrady mzdy přisouzené žalobkyni za období od 1.11.1999 do 9.6.2001 (ve výši 97.941,-Kč s příslušenstvím) rozsudek soudu prvního stupně potvrdil.

Žalovaná v dovolání, které směřuje proti výroku rozsudku odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně o uložení povinnosti žalované zaplatit žalobkyni náhradu mzdy ve výši 97.941,- Kč s příslušenstvím, namítá, že odvolací soud věc nesprávně právně posoudil a že skutková zjištění provedená soudem prvního stupně nemají podle obsahu spisu oporu v provedeném dokazování. Za nesprávné považuje především zrušovací usnesení odvolacího soudu ze dne 18.9.2001, č.j. 23 Co 348/2001-118 (kterým odvolací soud zavázal soud prvního stupně právním názorem, že „žalovaná neumožnila žalobkyni po uplynutí výpovědní lhůty, tj. po 31.10.1999, pokračovat v práci ani nedošlo k tomuto datu ke skončení pracovního poměru žalobkyně u žalované dohodou“), protože odvolací soud se spokojil s tvrzením žalobkyně, že pracovní poměr neplatně skončil 31.10.1999, a tuto skutečnost si neověřil („tím, že si ze spisu nezjistil, kdy skutečně byla výpověď žalobkyni doručena“). Zdůrazňuje, že pracovní poměr žalobkyně měl skončit na základě neplatné výpovědi ze dne 27.8.1999, doručené jí dne 1.9.1999, až dnem 30.11.1999. Dovozuje, že tím, že žalobkyně přestala docházet do zaměstnání od 1.11.1999, „sama skončila zaměstnání dne 31.10.1999“, a má zato, že „je zřejmé, že v daném případě platí fikce, že pracovní poměr skončil 31.10.1999 dohodou, a to i za situace, že žalobkyně dopisem ze dne 6.9.1999 oznámila, že trvá na dalším zaměstnávání“. Vzhledem k tomu, že další oznámení žalobkyně, že trvá na dalším zaměstnávání, bylo žalované doručeno až po právní moci rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi, je dovolatelka přesvědčena, že toto oznámení již nepřichází v úvahu pro nárok žalobkyně na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 až § 64 zák. práce; podle ní nebylo prokázáno, že žalobkyně po 31.10.1999 trvala na dalším zaměstnávání a že tedy pracovní poměr mezi nimi od 1.11.1999 nadále trval. Žalovaná s poukazem na ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce vyslovuje názor, že věc měla být posouzena tak, že „pracovní poměr mezi účastníky skončil dnem 30.11.1999 dohodou, neboť tímto dnem uplynula výpovědní doba a mezi ní a žalobkyní nedošlo k písemné dohodě o rozvázání pracovního poměru k 31.10.1999, i když žalobkyně od tohoto data svým jednáním projevila, že netrvá na dalším zaměstnávání“; žalobkyni náleží maximálně náhrada mzdy za dobu od 1.11.1999 do 30.11.1999. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu v napadeném potvrzujícím výroku zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu „k novému projednání a rozhodnutí“.

Nejvyšší soud ČR jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) 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 je opodstatněné.

Nárok žalobkyně na náhradu mzdy je třeba i v současné době posuzovat - s ohledem na dobu vzniku tohoto nároku (od 1.11.1999) - 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., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.11.1999 (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.

Nároky účastníků z neplatného rozvázání pracovního poměru se řídí ustanoveními § 61 až § 64 zák. práce (srov. nadpis nad těmito ustanoveními). Ustanovení § 61 až § 64 zák. práce upravují - jak vyplývá z jejich znění - práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, které učinil jeden účastník pracovního poměru a jehož platnost druhý účastník neuznává, a v němž panuje nejistota, zda pracovní poměr účastníků skutečně skončil (podle učiněného rozvázání pracovního poměru), nebo zda bude (může) pokračovat. Byla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným soudním rozhodnutím a trvá-li pracovní poměr účastníků i nadále, je tím stav nejistoty ve vztazích účastníků pracovního poměru (spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru a o jeho další trvání) odstraněn; jejich vztahy se proto po právní moci rozhodnutí řídí opět jen pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy. Jestliže byl neplatně rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem a pracovní poměr nadále trvá a jestliže zaměstnavatel po právní moci soudního rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce zaměstnanci práci, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce, popřípadě též na náhradu škody podle ustanovení § 187, § 205a a § 205b zák. práce (srov. též právní názor uvedený v Rozboru a zhodnocení rozhodování soudů o skončení pracovního poměru a o nárocích z toho vyplývajících, uveřejněném ve Sborníku stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu III na str. 147). Na uvedeném závěru nic nemění to, že podle ustanovení § 61 odst.1 věty druhé zák. práce přísluší zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Tato úprava se plně prosadí jen tehdy, jestliže zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, v době, kdy pracovní poměr měl podle neplatné výpovědi z pracovního poměru skončit (tj. až po uplynutí výpovědní doby), a pro tento případ určuje den, od nějž může být náhrada mzdy zaměstnanci nejdříve přiznána. Jestliže však zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, dříve, než uplynula výpovědní doba, je pro pracovněprávní vztahy účastníků rozhodující, že až do uplynutí výpovědní doby je trvání pracovněprávního vztahu nepochybné, že po tuto dobu má zaměstnanec - jak uvedeno výše - nárok na mzdu za vykonanou práci, popřípadě nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst.1 zák. práce, a že úprava uvedená v ustanoveních § 61 až 64 zák. práce se v tomto období nemůže uplatnit; nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru mu v tomto případě vzniká až dnem následujícím po uplynutí výpovědní doby (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.3.2002, sp.zn. 21 Cdo 700/2001, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod č. 67, roč. 2002).

Rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo jiným zákonem stanoveným způsobem 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, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, ročník 1997). I když byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, nemusí pracovní poměr dále pokračovat; pracovní poměr účastníků - jak vyplývá z výše uvedených 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 - právní fikce rozvázání pracovního poměru dohodou (§ 61 odst. 3 zák. práce).

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době 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 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, ročník 1996). V soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, že zaměstnanec může své stanovisko o tom, zda trvá na dalším zaměstnávání, změnit a například sdělit zaměstnavateli, že netrvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ačkoliv mu původně sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání (srov. například Rozbor a zhodnocení rozhodování soudů o skončení pracovního poměru a o nárocích z toho vyplývajících, uveřejněný ve Sborníku stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu III na str. 145-146).

Dovolatelka - mimo jiné - namítá, že žalobkyně „tím, že přestala docházet do zaměstnání od 1.11.1999, sama skončila zaměstnání dne 31.10.1999“, a že „od tohoto data svým jednáním projevila, že netrvá na dalším zaměstnávání“. S názorem žalované, že samotná okolnost, že žalobkyně od 1.11.1999 přestala docházet do zaměstnání, znamená, že již netrvá na tom, aby ji zaměstnavatel dále zaměstnával, nelze souhlasit.

V ustanovení § 61 zák. práce a ani v žádném jiném zákonném ustanovení není výslovně určena lhůta, během které by zaměstnanec musel oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, aby jeho oznámení mělo právní následky; zaměstnanec proto může právní úkon v tomto směru učinit kdykoliv, kdy jeho oznámení může mít z hlediska ustanovení § 61 zák. práce právní význam. Smyslem ustanovení § 61 zák. práce je - jak uvedeno výše - upravit práva a povinnosti účastníků v pracovním poměru v době ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit na základě neplatného rozvázání pracovního poměru, a nejpozději do dne, kdy byla rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec může své stanovisko k otázce, zda trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, změnit a náhrada mzdy přísluší zaměstnanci - jak uvádí ustanovení § 61 odst. 1 věta druhá zák. práce - ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Soudní praxe z uvedených důvodů dospěla již dříve při výkladu ustanovení § 61 odst.1 a 3 zák. práce za přihlédnutí k ustanovením § 154 odst.1 a § 167 odst. 2 o. s. ř., podle něhož je pro rozhodnutí (rozsudek nebo usnesení) soudu rozhodující stav v době jeho vyhlášení, k závěru (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2905/2000, uveřejněný pod č. 77 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2002), že zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 61 odst. 1 a 3 zák. práce), kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď nebo co s ním neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru. V tomto období je totiž učiněné oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, významné z hlediska ustanovení § 61 odst.1 zák. práce, které umožňuje přiznat zaměstnanci náhradu mzdy nejdříve ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a nejpozději do rozhodnutí soudu, kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru (samozřejmě za předpokladu, že dříve nedošlo k platnému skončení pracovního poměru nebo že dříve zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci pokračovat v práci). Oznámí-li proto zaměstnanec, že trvá na dalším zaměstnávání, dříve, než uplyne výpovědní doba, má toto oznámení vliv na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby; až do tohoto okamžiku se ustanovení § 61 až § 64 zák. práce neuplatní. I když – jak výše uvedeno – může zaměstnanec svůj postoj k tomu, zda trvá na dalším zaměstnávání změnit, i pro takový projev vůle platí, že musí být učiněn svobodně, vážně, určitě a srozumitelně, jinak je neplatný [srov. § 242 odst. 2 písm. b) zák. práce].

V projednávané věci bylo (mimo jiné) zjištěno, že žalovaná dala žalobkyni dopisem ze dne 27.8.1999 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.f) zák. práce, která byla rozsudkem Okresního soudu v Berouně ze dne 9.2.2001, č.j. 5 C 197/99-102, prohlášena za neplatnou; uvedený rozsudek nabyl podle potvrzení obsaženého ve spise právní moci dnem 9.6.2001. Žalobkyně oznámila žalované dopisem ze dne 5.9.1999, doručeným žalované dne 6.9.1999, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnávala.

Žalobkyně (poté, co se souhlasem soudu prvního stupně změnila žalobu) se domáhá zaplacení náhrady mzdy za dobu od 1.11.1999 do 30.4.2002. Odvolací soud v napadeném rozsudku dovodil, že požadavek žalobkyně na náhradu mzdy

za dobu od 1.11.1999 (když vycházel z toho, že jde o den následující po dni skončení pracovního poměru žalobkyně u žalované) do 9.6.2001 má základ v ustanovení § 61 odst.1 zákoníku práce. Pro posouzení opodstatněnosti nároku žalobkyně na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru je významné zejména to, zda žalobkyně své stanovisko, že trvá na dalším zaměstnávání (vyjádřené v dopise ze dne 5.9.1999), změnila či nezměnila, případně, zda došlo k jiné skutečnosti, která trvání nároku podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce vylučuje (například k dohodě o sporných nárocích podle ustanovení § 259 zák. práce nebo k tomu, že zaměstnavatel umožnil zaměstnanci vykonávat nadále práci v souladu s pracovní smlouvou). Samotná okolnost, že žalobkyně od určitého data (od 1.11.1999) přestala docházet do zaměstnání, neznamená, že již na dalším zaměstnávání netrvá, zejména za situace, že předtím dopisem ze dne 5.9.1999 žalované sdělila, že na dalším zaměstnávání trvá. Rozhodující je projev vůle zaměstnance (srov. § 240 zák. práce) ve vztahu k dalšímu zaměstnávání, nikoliv to, zda fakticky do zaměstnání dochází či nedochází; nedocházení do zaměstnání totiž může být způsobeno (ovlivněno) zcela jinými okolnostmi nesouvisejícími s projevem vůle zaměstnance být nebo nebýt dále zaměstnáván (§ 61 odst. 1 zák. práce).

Souhlasit nelze ani s názorem žalované, že věc měla být posouzena podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce tak, že „pracovní poměr mezi účastníky skončil dnem 30.11.1999 dohodou, neboť tímto dnem uplynula výpovědní doba a mezi ní a žalobkyní nedošlo k písemné dohodě o rozvázání pracovního poměru k 31.10.1999“.

Protože smyslem ustanovení § 61 až 64 zák. práce (a tedy i ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce) je - jak uvedeno výše - upravit vztahy účastníků pracovního poměru právě v období nejistoty o dalším trvání pracovního poměru, je z hlediska ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce rozhodný stav, jaký tu byl v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, tedy okolnost, zda v této době zaměstnanec trval nebo netrval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Jen v případě, že zaměstnanec v této době netrval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává právní fikce skončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce.

Jestliže - jak vyplývá z výše uvedeného - je správné zjištění odvolacího soudu o tom, že žalobkyně poté, co oznámila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, své stanovisko nezměnila (nedala je žalované adekvátním způsobem najevo) a že mezi účastníky nedošlo k dohodě o skončení pracovního poměru (ke dni 31.10.1999 ani později až do dne vydání rozhodnutí soudu ze dne 9.2.2001 o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 27.8.1999), nelze zpochybnit ani právní závěr odvolacího soudu o tom, že nárok žalobkyně podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce trval po celé období ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit (tj. od 1.11.1999, případně od 1.12.1999), až do 9.6.2001. Výpověď z pracovního poměru ze dne 27.8.1999 byla prohlášena za neplatnou rozsudkem Okresního soudu v Berouně ze dne 9.2.2001, č.j. 5 C 197/99-102, který nabyl právní moci dnem 9.6.2001.

Dovolatelka zpochybňuje rovněž správnost závěru odvolacího soudu o tom, že „žalovaná neumožnila žalobkyni po uplynutí výpovědní doby, tj. po 31.10.1999, pokračovat v práci a že ani nedošlo k tomuto datu ke skončení pracovního poměru žalobkyně u žalované dohodou“.

Vzhledem k tomu, že – jak vyplývá z výše uvedeného - nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru (za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že žalobou podle ustanovení § 64 zák. práce napadl platnost rozvázání pracovního poměru) vzniká nejdříve ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit, je pro posouzení doby vzniku a opodstatněnosti nároku žalobkyně na náhradu mzdy významný závěr o tom, kdy došlo ke skončení pracovního poměru mezi účastníky. Protože právní účinky výpovědi z pracovního poměru nastávají okamžikem, kdy byla výpověď doručena druhému účastníku (srov. § 44 zák. práce), je pro závěr o tom, kdy skončil pracovní poměr žalobkyně u žalované (zda k 31.10.1999 nebo k 30.11.1999), významné rovněž to, kdy byla žalobkyni výpověď z pracovního poměru ze dne 27.8.1999 postupem podle ustanovení § 266a zák. práce doručena, popř. se považuje za doručenou.

Tento závěr představuje skutkové zjištění soudu. Jedná se o výsledek dokazování (hodnocení důkazů), při němž soud hodnotí důkazy podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti, a přihlíží přitom pečlivě ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (srov. § 132 o.s.ř.).

Podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. lze dovolání, které je přípustné mimo jiné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. (a tak je tomu v projednávané věci), podat z důvodu, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá podle obsahu spisu oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného

ustanovení rozumět výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplynuly ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, je logický rozpor nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva. Provedeným dokazováním je třeba rozumět jak dokazování provedené u soudu prvního stupně, tak i dokazování u soudu odvolacího.

Skutkový závěr odvolacího soudu o tom, že „žalovaná neumožnila žalobkyni po uplynutí výpovědní doby, tj. po 31.10.1999, pokračovat v práci a že ani nedošlo k tomuto datu ke skončení pracovního poměru žalobkyně u žalované dohodou“, vychází ze zjištění soudu prvního stupně (s nímž se odvolací soud ztotožnil), že výpověď z pracovního poměru ze dne 27.8.1999 byla žalobkyni doručena dne 27.8.1999, kdy měla její převzetí odmítnout (§ 266a odst. 3 zák. práce). Samotný závěr o tom, že žalobkyně poté, co obdržela neplatnou výpověď, písemně (dopisem ze dne 5.9.1999 doručeným žalované dne 6.9.1999) oznámila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, žalovaná nezpochybňuje.

Z odůvodnění napadeného rozsudku odvolacího soudu (rozsudku soudu prvního stupně a usnesení odvolacího soudu ze dne 18.9.2001, č.j. 23 Co 348/2001-118), jakož i z obsahu spisu vyplývá, že při zjišťování, kdy byla výpověď z pracovního poměru ze dne 27.8.1999 žalobkyni doručena, vycházel odvolací soud (a soud prvního stupně, jehož skutkové závěry v tomto směru převzal) pouze z tvrzení žalobkyně v žalobě, že „výpověď jí žalovaná doručila koncem srpna 1999“, a z výpovědi zástupce starosty Obce S. (žalované) J. Š., který (slyšen soudem prvního stupně u jednání dne 19.12.2000 po poučení podle ustanovení § 131 o.s.ř. jako účastník řízení) ohledně doručení posuzované výpovědi z pracovního poměru uvedl, že „chtěli, aby sepsanou výpověď žalobkyně převzala, ta to však odmítla“, že žalobkyně „nechtěla ani rozvázat pracovní poměr dohodou, nechtěla nic podepsat, a proto jí výpověď zaslali poštou“, a že „tím, že byla posílána poštou, nepřevzala ji žalobkyně v měsíci srpnu, ale až v prvních dnech měsíce září“. Žádné další důkazy ke zjištění okolností doručení výpovědi z pracovního poměru neprovedl.

Z uvedeného vyplývá, že odvolací soud výše uvedený skutkový závěr o věci učinil dříve, než dostatečně objasnil, kdy byla výpověď z pracovního poměru ze dne 27.8.1999 žalobkyni doručena, popřípadě se považuje za doručenou. Tento úsudek je však nezbytný pro posouzení, kdy (zda dnem 31.12.1999 nebo dnem 30.11.1999) uplynula výpovědní doba a v důsledku toho skončil pracovní poměr mezi žalobkyní a žalovanou (srov. § 45 zák. práce), a odkdy (zda od 1.11.1999 nebo od 1.12.1999) vznikl žalobkyni nárok na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru. Dospěl-li za této situace odvolací soud k závěru, že pracovní poměr žalobkyně u žalované skončil uplynutím výpovědní doby dnem 31.10.1999, je tento jeho závěr nesprávný pro svoji předčasnost.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný, neboť vychází z takového skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování. Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.) a věc vrátil Krajskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta prvá o.s.ř.).

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

Další články:

- Náhrada škody
- Katastr nemovitostí
- Insolvence a SJM
- Vedlejší účastník
- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)

- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)
- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Odporová žaloba