

8. 6. 2023

ID: 116515

Výpověď z pracovního poměru

Uzavřou-li zaměstnavatel a zaměstnanec po 31.12.2013 dohodu o prodloužení výpovědní doby podle ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce v průběhu výpovědní doby, musí z obsahu dohody jednoznačně vyplývat, kdy (který den) má pracovní poměr účastníků dohody (uplynutím výpovědní doby) skončit. Výpovědní doba musí být současně sjednána tak, aby její délka (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem konkrétního případu, jinak jde o (relativně) neplatné právní jednání ve smyslu ustanovení § 580 odst. 1 o.z.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2861/2022-367 ze dne 27.2.2023)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce P. P., narozeného XY, bytem XY, zastoupeného JUDr. D.B., advokátem se sídlem v P., proti žalované České spořitelně, a.s., se sídlem v P., zastoupené JUDr. T.B., advokátem se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 48 C 83/2019, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 22. března 2022 č. j. 30 Co 5/2022-326, tak, že rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 12.12.2018, který žalobce převzal dne 14.12.2018, žalovaná sdělila žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že na základě „Rozhodnutí ředitelky organizačního útvaru 4600 Řízení produktů a podpora prodeje (racionalizačního opatření) č. 01/2018 ze dne 9.11.2018, vyhlášeného dne 9.11.2018“ v návaznosti na „usnesení představenstva České spořitelny a.s. ze dne 24.7.2018 o vybudování banky budoucnosti spočívající v přechodu na nový způsob práce a řízení (tzv. AGILE)“, dochází s účinností ke dni 1.2.2019 ke zrušení žalobcova pracovního místa „“, a že v důsledku tohoto rozhodnutí se žalobce stává pro žalovanou nadbytečným.

Žalobce se (žalobou podanou u soudu prvního stupně dne 30.4.2019) domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že nebyl řádně seznámen s rozhodnutím o organizační změně, na niž žalovaná ve výpovědi „pouze formálně“ odkazuje, a že u žalované žádná organizační změna, v důsledku níž by se stal nadbytečným, neproběhla.

Žalovaná ve svém vyjádření uvedla, že všechny hmotněprávní předpoklady výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce byly v případě žalobce splněny, a že šlo o jednu z nejrozsáhlejších a nejradikálnějších organizačních změn u žalované v historii, k níž ve vztahu k zaměstnancům (včetně žalobce) probíhala dlouhodobá informační kampaň, jednak plošně především na intranetu žalované, a jednak individuálně dne 11.10.2018 prostřednictvím osobního jednání se žalobcem. Kromě toho namítala, že za situace, kdy pracovní poměr žalobce u žalované měl na základě předmětné výpovědi skončit dnem 28.2.2019, je žaloba, kterou žalobce podal u soudu prvního stupně až dne 30.4.2019, opožděná, neboť byla podána až po uplynutí dvouměsíční lhůty uvedené v ustanovení § 72 zák. práce. Mezi účastníky sice byla dne 25.2.2019 uzavřena Dohoda o prodloužení výpovědní doby do 31.3.2019, avšak tato dohoda je podle názoru žalované neplatná, protože podle „komentářové literatury“ ji nelze sjednat za situace, kdy již výpovědní doba začala běžet.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 30.8.2021 č.j. 48 C 83/2019-260 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 53.062,- Kč k rukám zástupce žalobce JUDr. D.B. Soud prvního stupně zabývá se v první řadě námitkou žalované o opožděnosti podané žaloby, dospěl na základě provedení dokazování k závěru, že při předání výpovědi dne 14.12.2018 došlo mezi účastníky k ústnímu uzavření dohody o prodloužení výpovědní doby o jeden měsíc (tj. do konce března 2019) z důvodu, že nebylo zřejmé, kdy bude vyhlášeno výběrové řízení na pozici do teprve vznikajícího tribu Open Banking, kterou by mohl žalobce u žalované po organizačních změnách zastávat. Delší výpovědní dobu než zákonnou lze sice podle ustanovení § 51 zák. práce sjednat jen písemně, mezi účastníky však podle názoru soudu prvního stupně došlo ke zhojení daného nedostatku právního jednání (§ 582 o. z.) písemným „potvrzením“ ze dne 25.2.2019. Protože došlo k platnému prodloužení výpovědní doby o jeden měsíc, tedy do 31.3.2019, lhůta pro podání žaloby běžela až ode dne 1.4.2019 a žaloba tak byla podána dne 30.4.2019 včas. Zabývá se dále splněním hmotněprávních předpokladů pro výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce soud prvního stupně považoval za splněný pouze první z nich (tj. existence rozhodnutí žalované o organizační změně). Další dva předpoklady podle jeho mínění splněny nebyly, neboť žalobce se nestal nadbytečným, protože z hlediska věcné náplně byl jeho druh práce v okamžiku ukončení pracovního poměru pro žalovanou i nadále potřebný, a zároveň zde nebyla dána příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou, protože žalovaná změnila pouze způsob řízení práce; nadbytečnost sice byla nepochybně naplněna u některých vedoucích zaměstnanců, nebylo však zjištěno, že by daná změna organizace žalované vedla i k zániku, popř. podstatnému omezení činností, které někteří propuštění zaměstnanci, konkrétně v tomto případě žalobce, vykonávali. S ohledem na uvedené soud prvního stupně uzavřel, že předmětná výpověď z pracovního poměru je neplatná.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 22. 3. 2022 č. j. 30 Co 5/2022-326 změnil rozsudek soudu prvního stupně o věci samé tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech řízení před soudy obou stupňů 52.820,- Kč k rukám advokáta JUDr. T.B. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že za situace, kdy dvouměsíční výpovědní doba podle výpovědi počala žalobci běžet dne 1.1.2019 a uplynula dnem 28.2.2019, a kdy s ohledem na pravidla pro počítání lhůt musela být žaloba na určení neplatnosti výpovědi doručena soudu nejpozději v pondělí dne 29.4.2019, avšak žalobce dané řízení zahájil až žalobou podanou u soudu dne 30.4.2019, tj. po uplynutí lhůty uvedené v ustanovení § 72 zák. práce, právo žalobce k podání žaloby o neplatnost výpovědi prekludovalo. Podle názoru odvolacího soudu této prekluzi nemohla zabránit dohoda o prodloužení výpovědní doby uzavřená mezi účastníky dne 25.2.2019, neboť – jak zdůraznil – dohodou prodloužení výpovědní doby, která musí být písemná (jinak je neplatná), může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena nejpozději v den, který předchází dni, od kterého začala běžet, a že tedy dohodu o prodloužení výpovědní doby nelze platně sjednat za situace, kdy již předmětná výpovědní doba počala běžet, nýbrž nejpozději den před jejím počátkem. Protože v daném případě byla dohoda o prodloužení výpovědní doby uzavřena dne 25.2.2019, tedy v jejím průběhu (tři dny před jejím uplynutím), je z tohoto důvodu neplatná. K těmto závěrům „se příklání i komentářová literatura a rovněž tak stále aplikovatelná judikatura Nejvyššího soudu (rozsudek ze dne 21.4.2010, 21 Cdo 258/2009)“. Dále po částečném zopakování a doplnění dokazování odvolací soud považoval za nesprávné skutkové zjištění soudu prvního stupně o tom, že mezi účastníky bylo dne 14.12.2018 (při doručení výpovědi) učiněno ústní dvoustranné pracovněprávní jednání, jehož obsahem měla být dohoda o prodloužení výpovědní doby žalobce do 31.3.2019. Svědkyně M. při předání výpovědi pouze „obecně uvedla, že pokud by se žalobce přihlásil do výběrového řízení, bude mu prodloužena výpovědní doba“. Podle názoru odvolacího soudu však „obecný příslib možnosti prodloužení výpovědní doby nelze považovat za dostatečně určitý“. Dospěl-li soud prvního stupně k nesprávnému skutkovému zjištění, že mezi žalovanou a žalobcem byla dne 14.12.2018 uzavřena ústní dohoda o prodloužení výpovědní doby, nemůže pak obstát ani jeho právní závěr o konvalidaci takové neexistující ústní dohody o prodloužení výpovědní doby jejím písemným

potvrzením dne 25.2.2019. Protože za daného stavu byla žaloba podána opožděně, odvolacímu soudu nezbylo než žalobu zamítnout.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu (do jeho měnícího výroku o věci samé) podal žalobce dovolání. Namítal, že odvolací soud nesprávně posoudil otázku, jaké náležitosti musí být sjednány v rámci ústně uzavřené dohody o prodloužení výpovědní doby, aby bylo možné nedostatek formy následně zhojit podle ustanovení § 582 odst. 1 o.z., a zda se může zaměstnavatel domáhat určení neplatnosti uzavřené dohody o prodloužení výpovědní doby, pokud svým jednáním způsobil její neplatnost co do nedostatku formy, když zaměstnanci navrhl uzavření dohody o prodloužení výpovědní doby bez užití písemné formy a tuto až po naléhání zaměstnance uzavřel písemně v průběhu výpovědní doby. Podle názoru žalobce se z Notářského zápisu v pasáži zachycující hovor žalobce a paní M. a T. podává, že „bude prodloužena zákonná dvouměsíční výpovědní doba tak, aby se mohl žalobce hlásit do výběrových řízení, která měla být dle slov paní M. vypisována v únoru a březnu“. Vzhledem k tomu, že zákonná délka výpovědní doby by končila v posuzovaném případě dne 28.2.2019, je podle mínění žalobce „nepochybné, že byla jasně specifikována vůle žalované prodloužit výpovědní dobu o 1 měsíc, tedy až do 31.3.2019“, a tudíž „veškeré nezbytné náležitosti dohody o prodloužení výpovědní doby byly ujednány již dne 14.12.2018“. Z pohledu žalobce je „vymezení doby, po kterou má výpovědní doba trvat, jedinou náležitostí, kterou je v rámci případného ústního sjednání dohody o prodloužení výpovědní doby nutné sjednat, aby mohlo následně dojít ke konvalidaci tohoto právního jednání“. V této souvislosti žalobce rovněž vyjádřil přesvědčení, že pokud zaměstnavatel (žalovaná) uzavřel tuto dohodu o prodloužení výpovědní doby v písemné formě na naléhání zaměstnance (žalobce) až v průběhu výpovědní doby, pak by takovéto jednání nemělo jít k tíži zaměstnance (žalobce) jako slabší smluvní strany. Kromě toho se žalobce domnívá, že by měla být jinak posouzena právní otázka, zda je možné sjednat dohodu o prodloužení výpovědní doby ve smyslu ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce i po počátku běhu výpovědní doby (před jejím uplynutím). Podle odvolacím soudem citované komentářové literatury (Bělina, Drápal a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání, C.H. Beck, 2019, str. 294) může být dohoda o prodloužení výpovědní doby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena jak při vzniku pracovního poměru, tak i v jeho průběhu nebo při jeho skončení, nejpozději však ve dni předcházejícímu dni, kterým začala běžet. Nelze ji platně sjednat za situace, kdy již předmětná výpovědní doba počala běžet, nýbrž nejpozději den před jejím počátkem. Takový výklad však žalobce „nepovažuje v kontextu současné právní úpravy za správný“. Ani odvolacím soudem citovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.4.2010 sp. zn. 21 Cdo 258/2009 neobsahuje podle názoru žalobce přesvědčivé odůvodnění, proč by nemohlo dojít k uzavření dohody o prodloužení výpovědní doby poté, kdy tato doba začala běžet. Navíc citovaný rozsudek Nejvyššího soudu byl vydán ještě za účinnosti „starého“ občanského zákoníku (tj. zákona č. [40/1964](#) Sb.) a zároveň také před novelizací ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce, provedenou tzv. velkou novelou zákoníku práce (tj. zákonem č. [365/2011](#) Sb.), a tudíž Nejvyšší soud nemohl v době přijetí citovaného rozsudku vycházet z premis, které je bezpochyby nutné aplikovat při současném rozhodování v této věci. V této souvislosti žalobce zdůraznil, že právní úprava vyplývající ze zákoníku práce je v dnešní době nepochybně úzce spjata s úpravou obecného občanského práva obsaženou v občanském zákoníku, a tudíž do oblasti pracovního práva zasahují i obecné občanskoprávní zásady jakožto zásady soukromého práva, do něž pracovní právo (vyjma dílčích aspektů) bývá též zpravidla řazeno. V této souvislosti žalobce poukázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.6.2017 sp. zn. 21 Cdo 1211/2017, ve kterém dovolací soud „sám deklaroval aplikovatelnost obecných soukromoprávních zásad pacta sunt servanda a „in favorem negotii spolu s ryze pracovněprávními zásadami či ve výjimečných případech i na jejich úkor“. Proto podle názoru dovolatele při rozhodování o tom, zda lze účastníkům pracovněprávního vztahu umožnit platně sjednat dohodu o prodloužení výpovědní doby i v jejím průběhu, „by měly být brány v potaz též obecné soukromoprávní zásady týkající se právního jednání“. Zmíněná zásada „in favorem negotii“ (srov. § 574 o.z.) prostupuje celou koncepcí současného občanského zákoníku, čímž se poskytuje subjektům práva značná volnost při sjednávání vzájemných práv a povinností v souladu se

zásadou dispozitivnosti právních jednání. Konečně by podle názoru žalobce měla být též akcentována základní ústavněprávní zásada uvedená v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle které platí, že „co není zakázáno je dovoleno“, kdy – jak dále zdůraznil – zákoník práce a ostatně ani jiný relevantní právní předpis nezakazuje účastníkům pracovněprávních vztahů sjednat si prodloužení výpovědní doby po počátku jejího běhu. Absence podmínky sjednat dohodu o prodloužení během výpovědní doby v zákoníku práce přitom zcela nepochybně není nedopatřením, ale úmyslným jednáním zákonodárce, který – kdyby tak chtěl (při znalosti výše citovaného rozsudku Nejvyššího soudu) učinit – jistě by tak v rámci velké novely zákoníku práce učinil. Proto podle názoru žalobce není možné se zde opírat o kritérium tzv. principu racionálního zákonodárce. Závěrem žalobce poukázal i na samotné zásady pracovního práva, které by podle jeho mínění „neměly zůstat nepovšimnuty“. Má za to, že výklad provedený odvolacím soudem neprospívá ani zaměstnancům, ani zaměstnavatelům, a je naopak v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. S ohledem na uvedené žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolání žalobce bylo jako nepřijatelné odmítnuto, případně jako nedůvodné zamítnuto, protože žalobce při formulaci prvních dvou právních otázek, týkajících se uzavření ústní dohody o prodloužení výpovědní doby, vychází z jiného skutkového zjištění než odvolací soud, a protože závěr odvolacího soudu o tom, že dohodu o prodloužení výpovědní doby ve smyslu ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce nelze platně sjednat za situace, kdy již předmětná výpovědní doba počala běžet, odpovídá judikatuře dovolacího soudu i aktuální komentářové literatuře. Nemožnost uzavřít dohodou o prodloužení výpovědní doby poté, co již počala běžet, vyplývá podle názoru žalované z relativně kogentní povahy ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce o délce výpovědní doby. Stranám pracovněprávního vztahu je umožněno sjednat si delší výpovědní dobu než zákonem práce stanovené dva měsíce, „avšak logicky pouze do okamžiku, než se v daném právním vztahu začne aplikovat zákonem stanovené kogentní pravidlo, tj. do okamžiku než počne běžet dvouměsíční výpovědní doba dle § 51 odst. 1 zák. práce. Počátkem aplikace kogentního pravidla o délce výpovědní doby dle zákonného ustanovení strany pracovněprávního vztahu ztrácí možnost se od takového pravidla odchýlit vlastním projevem vůle. V opačném případě by byla narušena kogentní povaha daného ustanovení zákoníku práce“. Námitka žalobce, že Nejvyšší soud k předmětnému závěru dospěl ještě za účinnosti předchozího občanského zákoníku a zároveň před účinností tzv. koncepční novely zákoníku práce provedené zákonem č. [365/2011](#) Sb., není podle mínění žalované důvodná, neboť problematika kogentnosti a dispozitivnosti v pracovním právu nebyla účinností zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, nijak dotčena.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu – dále jen „o.s.ř.“) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) 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.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3

věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 28.8.2002, naposledy od 1.4.2015 jako „BDS4 specialista rozvoje obchodu IV“. Dopisem ze dne 12.12.2018, který žalobce převzal dne 14.12.2018, žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce s odůvodněním, že na základě „Rozhodnutí ředitelky organizačního útvaru 4600 Řízení produktů a podpora prodeje (racionalizačního opatření) č. 01/2018 ze dne 9.11.2018, vyhlášeného dne 9.11.2018“ v návaznosti na „usnesení představenstva České spořitelny, a.s. ze dne 24.7.2018 o vybudování banky budoucnosti spočívajícím v přechodu na nový způsob práce a řízení (tzv. AGILE)“, dochází s účinností ke dni 1.2.2019 ke zrušení žalobcova pracovního místa a že v důsledku tohoto rozhodnutí se žalobce stává pro žalovanou nadbytečným; pracovní poměr účastníků měl skončit uplynutím dvouměsíční výpovědní doby dne 28.2.2019. V průběhu výpovědní doby dne 25.2.2019 uzavřeli účastníci písemnou dohodu o prodloužení výpovědní doby do 31.3.2019. Důvodem uzavření této dohody bylo umožnit žalobci, aby se ještě v průběhu pracovního poměru přihlásil do výběrového řízení na pracovní pozici, kterou by u žalované mohl dále vykonávat. Dopisem ze dne 23.4.2019 žalobce (prostřednictvím advokáta) sdělil žalované, že výpověď považuje za neplatnou, a dne 30.4.2019 podal u soudu prvního stupně žalobu o neplatnost předmětné výpovědi. Žalovaná v průběhu řízení (kromě jiného) namítla, že dohoda o prodloužení výpovědní doby je neplatná, že pracovní poměr účastníků skončil již dne 28.2.2019, a že proto dvouměsíční lhůta pro podání žaloby, uvedená v ustanovení § 72 zák. práce, marně uplynula dnem 29.4.2019 a žaloba v dané věci tak byla podána opožděně.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení právní otázky, zda podle právní úpravy účinné od 1.1.2014 mohou zaměstnavatel a zaměstnanec platně uzavřít dohodu o prodloužení výpovědní doby v době, kdy již výpovědní doba běží. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka doposud nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Předmětnou právní otázku je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že dohoda o prodloužení výpovědní doby byla mezi účastníky uzavřena dne 25.2.2019 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.6.2019, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. [32/2019](#) Sb. (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném 30.6.2020, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. [163/2020](#) Sb. (dále též jen „nový občanský zákoník“ nebo „o.z.“).

Podle ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.

Pro výpověď z pracovního poměru je charakteristické, že vypovídáný (ukončovaný) základní pracovněprávní vztah nezaniká již okamžikem podání (doručení) výpovědi druhé straně, ale teprve uplynutím určitého času - výpovědní doby. Výpověď jakožto jednostranný zásah do pracovního poměru může citelně zasáhnout do důležitých zájmů druhé strany. Skončení pracovního poměru spojené s uplynutím výpovědní doby stranám poskytuje časový prostor k tomu, aby své poměry přizpůsobily změněné právní situaci a aby mohly s dostatečným předstihem své záležitosti obstarat prostřednictvím nových právních vztahů. Při výpovědi z pracovního poměru poskytuje výpovědní doba zaměstnavateli prostor k tomu, aby přijal za odcházejícího zaměstnance jiného, vyžaduje-li to jeho provozní nebo jiná potřeba. Zaměstnanci má skončení pracovního poměru s výpovědní dobou zejména umožnit, aby si obstaral jinou práci nebo jinou výdělečnou činnost a aby se mohl vyvarovat

nepříznivým dopadům, které by na život (životní úroveň) zaměstnance a jeho rodiny mohlo mít okamžité ukončení pracovního poměru.

Výše citované ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce, které upravuje výpovědní dobu jako zákonný důsledek výpovědi z pracovního poměru a vymezuje její délku, bylo v současné podobě začleněno do zákoníku práce s účinností od 1.1.2012 (novelou provedenou zákonem č. [365/2011](#) Sb.), a podle důvodové zprávy akcentuje právo zaměstnance na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při skončení pracovního poměru nebo jiném ukončení zaměstnání, které vyplývá z článku 4 odst. 4 Evropské sociální charty. V tomto kontextu proto stanoví, že délka výpovědní doby při výpovědi dané zaměstnavatelem nebo zaměstnancem činí nejméně 2 měsíce (a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance) s tím, že písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze tuto výpovědní dobu prodloužit; z tohoto hlediska je pak i třeba rozlišovat „zákonnou“ (2 měsíční) a „sjednanou“ (prodlouženou) výpovědní dobu. Tímto způsobem zákon umožňuje, aby byla (mohla být) určena tak dlouhá výpovědní doba, kterou lze považovat za přiměřenou.

Názor odvolacího soudu, že, pokud byla v daném případě mezi účastníky uzavřena dohoda o prodloužení výpovědní doby až v jejím průběhu dne 25.2.2019, „je z tohoto důvodu neplatná“, dovolací soud nesdílí.

Ohledně doby, kdy lze (platně) uzavřít dohodu o prodloužení výpovědní doby, než kolik činí podle ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce, dřívější judikatura dovolacího soudu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.4.2010 sp. zn. 21 Cdo 258/2009, na který poukazuje i odvolací soud v projednávané věci) dovodila, že k takové dohodě o „delší“ výpovědní době „musí dojít – jak plyne z povahy věci – dříve, než taková doba začala běžet“. K tomuto právnímu názoru, na který poukazuje i „komentářová literatura“, se dovolací soud i nadále hlásí. Jeho východiska totiž náležitě reflektují ustanovení § 51 odst. 2 zák. práce, které kogentně upravuje běh výpovědní doby (její počátek a konec) tak, že výpovědní doba vždy začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a (až na zákonem stanovené výjimky) končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Jakmile tedy začne výpovědní doba běžet, řídí se její běh (její počátek a konec) těmito speciálními pravidly. Význam těchto speciálních pravidel přitom tkví zejména v tom, aby již na počátku běhu výpovědní doby bylo mezi účastníky pracovního poměru zřejmé, kdy výpovědní doba (a tím i pracovní poměr) skončí a odkdy počne plynout lhůta podle ustanovení § 72 zák. práce k případnému podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, s nímž je dotčená výpovědní doba spjata. Vědomost o tom, kdy výpovědní doba skončí, však účastníci pracovního poměru mohou mít od samého počátku běhu výpovědní doby jen tehdy, je-li výpovědní doba prodloužena ještě předtím, než začne běžet. Je-li totiž výpovědní doba prodloužena až v jejím průběhu, nastane situace, kdy původně započatá „zákonná“ (dvouměsíční) výpovědní doba nemá podle vůle účastníků pracovního poměru skončit po 2 měsících, tak jak (na počátku jejího běhu) předpokládá ustanovení § 51 odst. 2 zák. práce, ale později. V průběhu výpovědní doby tedy dojde k modifikaci samotného běhu výpovědní doby, a tím i ke změně (oddálení) počátku lhůty uvedené v ustanovení § 72 zák. práce. Z toho vyplývá, že prodloužení výpovědní doby v jejím průběhu ve své podstatě představuje modifikaci speciálních pravidel uvedených v ustanovení § 51 odst. 2 zák. práce, která jsou – především s ohledem na vliv běhu výpovědní doby na počátek lhůty uvedené v ustanovení § 72 zák. práce – kogentní, a proto v poměrech „starého“ občanského zákoníku (zákon č. [40/1964](#) Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31.12.2013) bylo třeba takovou dohodu považovat pro rozpor se zákonem za absolutně neplatnou (§ 39 obč.zák.).

V poměrech nyní projednávané věci je ovšem nutno učinit výklad ustanovení § 51 zák. práce ve vztahu k – v pracovněprávních vztazích subsidiárně použitelné (srov. § 4 zák. práce) – právní úpravě obsažené v „novém“ občanském zákoníku. Jak lze dovolateli přisvědčit, nový občanský zákoník klade větší důraz na princip autonomie vůle a umožňuje větší míru smluvní svobody než předešlý občanský zákoník, což se projevuje především ve větší míře dispozitivnosti právní úpravy a také v podpoře

pravidel, která favorizují platnost právního jednání před jeho neplatností a posilují funkci relativní neplatnosti právního jednání. V této souvislosti nelze přehlédnout zásadu, podle které je namíste hledat spíše důvody pro platnost právního jednání než pro jeho neplatnost (zásada „in favorem negotii“). Tato zásada je výslovně formulována jako první právní pravidlo uvozující ustanovení o neplatnosti právních jednání (srov. § 574 o.z., ve kterém se uvádí, že „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“). Protože zákoník práce neobsahuje komplexní úpravu právního jednání v pracovněprávních vztazích, je zřejmé, že s ohledem na princip subsidiarity občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích se zmíněná zásada „in favorem negotii“, která (spolu se zásadou „pacta sunt servanda“ formulovanou v § 1759 o.z.) patří mezi historicky uplatňované základní zásady soukromého práva, použije též v pracovněprávních vztazích, a to vždy – jak plyne z ustanovení § 4 zák. práce – „v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“ (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.6.2017 sp. zn. 21 Cdo 1211/2017, na který v této souvislosti poukazuje i dovolatel). Tuto koncepci vysoké míry smluvní volnosti, která z těchto obecně platných soukromoprávních zásad vyplývá, je proto třeba mít na zřeteli i při posuzování platnosti pracovněprávních jednání za subsidiárního použití ustanovení § 580 a § 588 o.z., která obecně vymezují důvody relativní a absolutní neplatnosti právních jednání.

Podle ustanovení § 580 odst. 1 o.z. je (relativně) neplatné právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Podle ustanovení § 588 o.z. je (absolutně) neplatné právní jednání, které se „zjevně“ přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a „zjevně narušuje veřejný pořádek“. Výraz „zjevně“ užitý v ustanovení § 588 o. z. přitom nevyjadřuje požadavek na určitý stupeň intenzity narušení veřejného pořádku (rozporu s dobrými mravy) posuzovaným právním jednáním, nýbrž toliko zdůrazňuje, že narušení veřejného pořádku (rozpor s dobrými mravy) musí být zřejmé, jednoznačné a nepochybné (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.6.2020, sen. zn. 31 ICdo 36/2020, uveřejněný pod č. 104 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2020).

Z uvedeného vyplývá, že nový občanský zákoník (na rozdíl od předešlého občanského zákoníku) stojí na stanovisku, že právní jednání není neplatné pouze proto, že odporuje zákonu. K tomu, aby bylo právní jednání neplatné, je nezbytné, aby to vyžadoval smysl a účel zákona (ratio legis), který byl porušen. V každém případě porušení zákona je tedy nezbytné za pomoci teleologického výkladu posoudit, zda smysl a účel zákona vyžaduje, aby dané právní jednání bylo relativně či absolutně neplatné. Bude-li možno učinit závěr, že smysl a účel daného zákona může být naplněn, aniž by bylo nutné považovat právní jednání za absolutně či relativně neplatné, nelze závěr o neplatnosti takového právního jednání učinit.

Zákoník práce v ustanovení § 51 zák. práce nestanoví neplatnost právního jednání jako důsledek uzavření dohody o prodloužení výpovědní doby až poté, co výpovědní doba již počala běžet. Proto je třeba vyjít z generální klauzule obsažené v ustanovení § 580 odst. 1 o.z. a zjišťovat, zda neplatnost právního jednání v této situaci vyžaduje smysl a účel právní normy v tomto ustanovení obsažené. Při tomto posouzení je přitom třeba vykládat dané ustanovení nejen v jeho obecném významu, ale také (a především) ve vztahu ke konkrétnímu právnímu jednání a ke konkrétním okolnostem, za kterých bylo učiněno.

Z obecného hlediska má nepochybně v první řadě význam povaha posuzované normy. Ze znění ustanovení § 51 odst. 1 věty druhé a třetí zák. práce vyplývá, že jde o relativně kogentní (jednostranně dispozitivní) právní normu, od které se lze (dispozitivně) odchýlit pouze jedním směrem. Zde použitý výraz „nejméně“ znamená, že zákon kogentně stanoví nejnižší rozsah (délku) výpovědní doby (2 měsíce) s tím, že dispozitivně lze (za předpokladu, že bude stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance) tuto výpovědní dobu (pouze) prodloužit, nikoliv zkrátit. K této možnosti se dotčené ustanovení vyjadřuje tak, že „výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná“. Žádné další náležitosti

této smlouvy (dohody), ani případná omezení, pokud jde o okamžik, kdy lze dohodu uzavřít, zákon nestanoví. Z hlediska určitosti takové dohody je ovšem nezbytné, aby z jejího obsahu jednoznačně vyplývalo, kdy (který den) má pracovní poměr účastníků dohody (uplynutím výpovědní doby) skončit, tak aby bylo zřejmé, od kdy počne plynout lhůta uvedená v ustanovení § 72 zák. práce k případnému podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru, k němuž se upíná tato smluvně prodloužená výpovědní doba.

(Relativně) kogentní pravidlo obsažené v ustanovení § 51 odst. 1 věty druhé a třetí zák. práce je tedy třeba spatřovat – jak vyplývá ze shora podaného výkladu – (kromě požadavku na písemnou formu dohody o prodloužení výpovědní doby) v požadavku na minimální délku výpovědní doby (stejnou pro zaměstnavatele i zaměstnance). Právě v tomto pravidle se odráží smysl a účel celé právní normy obsažené v ustanovení § 51 zák. práce, jímž je – jak bylo uvedeno výše – požadavek na přiměřenou délku výpovědní doby tak, aby délka výpovědní doby jednak plnila funkci ochrany zaměstnance při ztrátě zaměstnání, a jednak aby zajišťovala potřebnou flexibilitu pracovního zapojení zaměstnanců u zaměstnavatele. Jestliže tedy zaměstnavatel a zaměstnanec při uzavření dohody o prodloužení výpovědní doby dostojí výše zmíněným požadavkům (a vyhoví tak relativně kogentnímu pravidlu obsaženému v ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce), je již z hlediska smyslu a účelu této právní normy lhostejné, zda tuto dohodu zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou ještě předtím, než dotčená výpovědní doba počne běžet, nebo později. Smysl a účel zákona bude stejným způsobem naplněn (respektován) v obou případech a – také vzhledem ke shora akcentovanému konceptu vysoké míry smluvní svobody – zde není důvod sankcionovat neplatností písemnou dohodu o prodloužení výpovědní doby jen proto, že byla uzavřena až poté, co výpovědní doba již počala běžet. Účinky takové dohody na práva a povinnosti účastníků pracovního poměru, spočívající v prodloužení výpovědní doby a oddálení skončení pracovního poměru (včetně oddálení s tím spojeného počátku běhu lhůty uvedené v ustanovení § 72 zák. práce), budou totožné bez ohledu na to, kdy je dohoda uzavřena. Vzhledem k charakteru výpovědní doby je však patrné, že k takové smluvní změně délky (prodloužení) výpovědní doby, která je činěna v jejím průběhu, může dojít jedině předtím, než tato výpovědní doba, o níž bylo skončení pracovního poměru odloženo, uplyne. Uplynutím původní (zákonem stanovené) výpovědní doby totiž pracovní poměr skončí (práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance z něj vyplývající již definitivně zaniknou), a dále již nelze ohledně doby jeho skončení nic měnit.

Vedle těchto úvah akcentujících obecný význam právní normy uvedené v ustanovení § 51 zák. práce je třeba z hlediska ustanovení § 580 odst. 1 o.z. dále posoudit, zda smysl a účel zákona je naplněn ve vztahu ke konkrétnímu právnímu jednání a ke konkrétním okolnostem, za kterých bylo učiněno. Na tomto místě má patrně význam především samotná délka takto prodloužené výpovědní doby. V této souvislosti je třeba mít na zřeteli, že zákon nestanoví horní hranici „prodloužené“ výpovědní doby a ani nejsou předepsána žádná kritéria, k nimž je třeba při prodlužování výpovědní doby přihlížet. Z hlediska shora popsání smyslu a účelu výpovědní doby je však zřejmé, že výpovědní doba musí být sjednána tak, aby její délka (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem konkrétního případu. Při sjednání dohody o prodloužení výpovědní doby proto musí být zohledněn zejména věk zaměstnance, délka trvání pracovního poměru, povaha vykonávané práce a význam práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele, neboť jinak nelze dosáhnout stavu, že délka výpovědní doby bude jednak plnit funkci ochrany zaměstnanců při ztrátě zaměstnání, jednak zajišťovat potřebnou flexibilitu pracovního zapojení zaměstnanců. V neposlední řadě mohou být v konkrétním případě důležité též důvody, které zaměstnavatele a zaměstnance k prodloužení výpovědní doby vedly. Výpovědní doba tedy nesmí být v konkrétním případě sjednána nepřiměřeně dlouhá, aby ve svých důsledcích vedla k takovému trvání pracovního poměru, které by bylo v rozporu s dobrými mravy a neodpovídalo by oprávněným zájmům stran pracovního poměru. Kdyby tomu tak bylo, jednalo by se o (relativně) neplatné právní jednání ve smyslu ustanovení § 580 odst. 1 o.z.

Dovolací soud proto dospěl k závěru, že, uzavřou-li zaměstnavatel a zaměstnanec po 31.12.2013 dohodu o prodloužení výpovědní doby podle ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce v průběhu výpovědní doby, musí z obsahu dohody jednoznačně vyplývat, kdy (který den) má pracovní poměr účastníků dohody (uplynutím výpovědní doby) skončit. Výpovědní doba musí být současně sjednána tak, aby její délka (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem konkrétního případu, jinak jde o (relativně) neplatné právní jednání ve smyslu ustanovení § 580 odst. 1 o.z.

V projednávané věci byla písemná dohoda o prodloužení výpovědní doby ze dne 25.2.2019 uzavřena mezi účastníky v průběhu výpovědní doby. Z obsahu této dohody je patrné, že pracovní poměr účastníků měl (po prodloužení výpovědní doby o 1 měsíc) skončit dne 31.3.2019. Při rozhodování o tom, zda délka výpovědní doby (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem daného případu, je zde nutno přihlídnout k tomu, že předmětnou výpověď ze dne 12.12.2018 byl rozvazován ze strany zaměstnavatele pracovní poměr se žalobcem, který trval více než 16 let, a že vůlí stran zde bylo prodloužit výpovědní dobu o jeden měsíc. Podle výsledků provedeného dokazování důvodem prodloužení výpovědní doby bylo umožnit žalobci, aby se ještě v průběhu pracovního poměru přihlásil do výběrového řízení na pracovní pozici, kterou by u žalované mohl dále vykonávat. Za těchto okolností, kdy ze zcela racionálního důvodu došlo dohodou účastníků k prodloužení výpovědní doby o nezbytnou dobu (pouze o jeden měsíc), nelze s ohledem na výše podaný výklad dovodit, že by byla v dané věci nepřipustně sjednána natolik dlouhá výpovědní doba, která by ve svých důsledcích již neplnila svoji zákonem uvažovanou funkci a byla by v rozporu s oprávněnými zájmy účastníků pracovního poměru.

Protože - jak vyplývá z uvedeného - závěr odvolacího soudu o tom, že mezi účastníky nedošlo k platnému prodloužení výpovědní doby do 31.3.2019, není správný, neobstojí ani jeho navazující úvaha, že žaloba o neplatnost předmětné výpovědi z pracovního poměru ze dne 12.12.2018 byla podána až po uplynutí lhůty uvedené v ustanovení § 72 zák. práce. Za tohoto stavu se již dovolací soud nezabýval námitkami dovolatele stran dřívějšího ústního uzavření dohody o prodloužení výpovědní doby, neboť, i kdyby byly tyto námitky opodstatněné, nemělo by to na závěr o včasnosti podání žaloby v této věci již žádný vliv.

Vzhledem k tomu, že napadený rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o.s.ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ - Sbírnka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Pohledávka](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Dražba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Insolvenční řízení a náhrada škody \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Společenství vlastníků jednotek](#)
- [Společný nájem bytu manžely \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Valná hromada \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Zemědělská půda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Smlouva o zápůjčce, insolvence](#)

- [Promlčení a ochrana spotřebitele](#)