

# Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14.03.2002, sp. zn. 21 Cdo 1478/2002, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1478.2002.1

**Číslo:** 76/2003

## **Právní věta:**

Shodná tvrzení účastníků může soud vzít podle ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř. za svá skutková zjištění, jen jestliže obsahují údaje (poznatky) o skutkové stránce věci, které by se jinak - kdyby se účastníci ve svých tvrzeních rozcházeli - musely prokazovat pomocí důkazních prostředků.

Soud nemůže ve smyslu ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř. vzít za svá skutková zjištění shodná prohlášení účastníků o tom, kolik činí výše náhrady mzdy poskytovaná zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 14.03.2003

**Spisová značka:** 21 Cdo 1478/2002

**Číslo rozhodnutí:** 76

**Číslo sešitu:** 9

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Dokazování

**Předpisy:** § 120 odst. 4 předpisu č. 99/1963Sb.

§ 17 odst. 4 předpisu č. 1/1992Sb.

§ 46 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 61 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 61 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 61 odst. 3 předpisu č. 65/1965Sb.

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

## **Sbírkový text rozhodnutí:**

*Dopisem ze dne 19. 11. 1999 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce; současně v něm uvedla, že vzhledem k tomu, že nemá pro žalobce „nadále žádné pracovní úkoly, kterými by ho pověřila“, není „po předání funkce vhodné“, aby se žalobce „dostavoval na své dosavadní pracoviště“.*

*Žalobce se (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně) domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná, a aby mu žalovaná zaplatila na náhradě mzdy „za období šesti měsíců po 31. 3. 2000“ částku 278 583 Kč s 11% úrokem od 15. 10. 2000 do zaplacení.*

Žalobu zdůvodnil zejména tím, že ve výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 22. 11. 1999, žalovaná nevymezila skutkově důvod výpovědi, že žalovaná „neučinila žádné rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců a ani fakticky nebyl počet zaměstnanců snížen“, že místo ekonomického ředitele, které žalobce u žalované zastával, „nebylo zrušeno“ a že mu žalovaná před podáním výpovědi nenabídla jinou práci, ačkoliv měla několik volných pracovních míst. Dopisem ze dne 30. 3. 2000, který byl žalované doručen dne 31. 3. 2000, žalobce sdělil, že trvá na tom, aby ho žalovaná dále zaměstnávala. Žalovaná ani poté žalobci neumožnila výkon práce.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 6. 3. 2001 určil, že „výpověď žalované ze dne 19. 11. 1999, podle níž měl pracovní poměr žalobce u žalované skončit ke dni 29. 2. 2000, je neplatná“, žalobu o zaplacení částky 278 583 Kč s 11% úrokem od 15. 10. 2000 do zaplacení zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Při svém rozhodování vycházel ze zjištění, že žalovaná provedla ke dni 10. 11. 1999 „řádnou organizační změnu“, v důsledku které se žalobce stal po zrušení jeho funkce pro žalovanou nadbytečným zaměstnancem, a že v dopise ze dne 19. 11. 1999 byl výpovědní důvod „dostatečně skutkově vymezen“. V době podání výpovědi měla žalovaná „volné minimálně jedno místo sam. referenta“, které žalobci před podáním výpovědi nenabídla, ačkoliv je mohl s ohledem na svou kvalifikaci zastávat. Žalovaná tedy v rozporu s ustanovením § 46 odst. 2 zák. práce nesplnila vůči žalobci svou nabídkovou povinnost, a proto je výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem. Žalobce sice oznámil žalované, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, avšak své oznámení učinil až po uplynutí výpovědní doby. Protože „oznámení zaměstnance ve smyslu § 61 odst.1 zák. práce“ je účinné, jen jestliže bylo učiněno během výpovědní doby, nemůže být žaloba o zaplacení náhrady mzdy podle názoru soudu prvního stupně důvodná.

K odvolání účastníků M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 9. 1. 2002 rozsudek soudu prvního soudu ve výroku o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru potvrdil, v zamítavém výroku jej změnil tak, že žalované uložil, aby zaplatila žalobci „částku 278 583 Kč hrubé mzdy“ s 11% úrokem od 15. 10. 2000 do zaplacení, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 34 469 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 50 070 Kč, vše k rukám advokáta Mgr. J. H. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně v tom, že žalovaná před podáním výpovědi nenabídla žalobci volná pracovní místa, ačkoliv byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci, a že proto je výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem. Na rozdíl od soudu prvního stupně však dovodil, že z ustanovení § 61 odst.1 zák. práce nevyplývá, že by zaměstnanec měl nárok na náhradu mzdy jen tehdy, jestliže oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ve výpovědní době. Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho jeho zaměstnavatel dále zaměstnával, je podle názoru odvolacího soudu „omezeno“ jen lhůtou stanovenou pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru v ustanovení § 64 zák. práce; neuplatní-li zaměstnanec v této lhůtě neplatnost rozvázání pracovního poměru, má to za následek, že pracovní poměr skončil uplynutím doby a že „ztrácí“ i nárok na náhradu mzdy. Oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, má nárok na náhradu mzdy ode dne, kdy oznámení došlo zaměstnavateli, a to až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Žalobce oznámil žalované, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, dopisem doručeným žalované dne 31. 3. 2000, a proto mu náleží od 1. 4. 2000 náhrada mzdy za požadovaných 6 měsíců (měsíce duben až září 2000). Vzhledem k tomu, že výše této náhrady v částce 278 583 Kč nebyla „mezi účastníky sporná“, odvolací soud ve smyslu ustanovení § 120 odst.4 o. s. ř. z ní vycházel a žalobci přiznal plnění v požadované výši.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá v první řadě, že rozsudek odvolacího soudu je ve výroku o náhradě mzdy nepřezkoumatelný, neboť se v jeho odůvodnění neuvádí, jakým způsobem soud zjistil průměrný výdělek žalobce. Žalovaná dále odvolacímu soudu

vytýká, že zjištění o tom, že nespĺnila vůči žalobci svou nabídkovou povinnost, je v rozporu „se skutkovým stavem věci“. V řízení totiž bylo prokázáno, že místo, na něž byla po provedení organizační změny u žalované přijata referentka, bylo opakovaně nabídnuto žalobci, který je odmítl a teprve „dodatečně, více méně účelově“ tvrdí, že měl i o takové místo zájem. O tom, že žalobce nechtěl být u žalované nadále zaměstnán jako „řadový referent“, svědčí podle názoru dovolatelky i to, že během výpovědní doby neoznámil, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván, a že takové oznámení učinil až dopisem ze dne 30. 3. 2000. Žalovaná dále poukazuje na to, že žalobce během výpovědní doby bral mzdu, aniž by pracoval, a dovozuje, že je absurdní právní názor, že měla i za situace, kdy žalobce projevil vůli, že netrvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, volné pracovní místo znovu nabídnout žalobci a neobsadit je jiným zaměstnancem. Podle názoru žalované odvolací soud dále nesprávně aplikoval ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř. na zjištění o výši náhrady mzdy. Žalovaná totiž se k této otázce za řízení nevyjádřila, žádné tvrzení v tomto směru soudu neadresovala a pouhé její „mlčení nelze považovat za skutkové tvrzení“. Žalobce navíc na náhradu mzdy nemá nárok, neboť svůj projev o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, měl žalované doručit ve výpovědní době (tj. do 29. 2. 2000). Názor odvolacího soudu, že není „ničím ohraničena“ doba, kdy může zaměstnanec oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání, narušuje právní jistotu zaměstnavatelů. I kdyby měl žalobci nárok na náhradu mzdy vzniknout, byl na místě postup podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce a náhradu mzdy mu nepřiznat. Přípustnost dovolání žalovaná dovozuje z ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) a c) o. s. ř. a navrhuje, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované zamítl. Uvedl, že v řízení bylo „nesporně“ zjištěno, že žalovaná před podáním výpovědi nenabídla žalobci žádné volné místo. Pochybné je, zda mu bylo volné místo nabídnuto v průběhu výpovědní doby, avšak zjištění o tom nemá pro právní posouzení věci význam. Názor žalované, že zaměstnanec může učinit oznámení, v němž požaduje, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, jen ve výpovědní době, není správný, neboť ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce „takové omezení neobsahuje“ a i judikatura soudů uznává, že oznámení lze učinit nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným rozvázáním. Ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř. aplikoval odvolací soud podle názoru žalobce v souladu se zákonem, neboť zástupce žalované „opakovaně před soudem prvního stupně a druhého stupně výslovně prohlásil, že vůči výši náhrady mzdy nemá námitek a považuje ji za nespornou“.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o. s. ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.), nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 237 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.), anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam (§ 237 odst. 1 písm. c/ o. s. ř.); to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20 000 Kč a v obchodních věcech 50 000 Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky (§ 237 odst. 2 písm. a/ o. s. ř.), a ve věcech upravených zákonem o rodině,

*ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení (§ 237 odst. 2 písm. b/ o. s. ř.).*

*Předmětem rozhodování odvolacího soudu byly v projednávaném případě dva nároky se samostatným skutkovým základem, a to jednak určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, jednak náhrada mzdy poskytovaná při neplatném rozvázání pracovního poměru. Předpoklady přípustnosti dovolání je třeba ve vztahu k oběma nárokům posuzovat samostatně.*

*Ve věci určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalobce proti výroku rozsudku odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru potvrzen, tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.*

*Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).*

*Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.*

*Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.*

*Při rozhodování o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobci dopisem ze dne 19. 11. 1999 podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, řešil odvolací soud též otázku výkladu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.*

*Otázku platnosti uvedené výpovědi z pracovního poměru je třeba i nyní řešit podle právních předpisů účinných v době výpovědi, a to zejména 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. a č. 167/1999 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 11. 1999.*

*Podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže*

*a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,*

*b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo*

podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. Nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svojí povahou „přimus“ zaměstnavatele učinit ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce. Jestliže zaměstnavatel v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě bydliště zaměstnance má volné takové pracovní místo, které je pro zaměstnance vhodné (srov. § 37 odst. 5 zák. práce), je povinen tuto práci zaměstnanci nabídnout, a to i za předpokladu, že by se musel podrobit přiměřené předchozí průpravě (§ 46 odst. 2 písm. b/ zák. práce). Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout. Výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce může zaměstnavatel v takovém případě dát platně jen tehdy, odmítne-li zaměstnanec na takové místo přejít nebo odmítne-li se podrobit předchozí průpravě pro tuto jinou vhodnou práci.

Splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce soud zkoumá podle stavu v době výpovědi (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 1997 sp. zn. [2 Cdon 829/97](#), uveřejněný pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1998).

Z uvedených východisek – jak je zřejmé z odůvodnění napadeného rozsudku – odvolací soud (stejně jako soud prvního stupně) vycházel. Z důvodu výkladu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce proto nemůže mít napadený rozsudek odvolacího soudu ve svém potvrzovacím výroku po právní stránce zásadní význam.

Dovolání může být podle ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o. s. ř. – jak uvedeno již výše – přípustné, jen jestliže napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé zásadní význam po právní stránce. Dovolání v tomto případě (má-li dovolatel za to, že rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam) lze podat jen z důvodu, že řízení je postiženo vadou, která měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, nebo z důvodu, že rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci (srov. § 241a odst. 2 o. s. ř.). Z důvodu, že vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování, lze rozhodnutí odvolacího soudu napadnout, jen je-li dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) a b) o. s. ř., popřípadě podle obdobného užití těchto ustanovení podle ustanovení § 238 a § 238a o. s. ř. (srov. § 241a odst. 3 o. s. ř.). Dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř. totiž neslouží k řešení právních otázek, ale k nápravě případného pochybení, spočívajícího v tom, že odvolací soud dospěl ke skutkovému zjištění (a na něm založil své rozhodnutí), které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování. Protože pouze posouzení právních otázek, které byly v rozhodnutí odvolacího soudu řešeny, může vést k závěru o zásadním významu napadeného rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce, není dovolatelem uplatněný dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř. způsobitelným podkladem pro úvahu odvolacího soudu, zda napadené rozhodnutí má ve věci samé ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. po právní stránce zásadní význam, a tedy ani pro posouzení, zda je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.; k okolnostem uplatněným dovolacím důvodem podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř. proto nemůže být při posouzení, zda je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř., přihlédnuto.

Dovolatelka v projednávané věci rovněž zpochybňuje správnost zjištění o tom, že žalovaná nenabídla žalobci před podáním výpovědi jinou práci, ačkoliv měla volné místo, které by žalobce vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci mohl zastávat. I když v dovolání uvedla, že napadá právní posouzení věci, z obsahu dovolání je nepochybné, že v uvedeném směru podrobuje kritice skutková zjištění soudů. Podstatou jejích námitek je, že nesouhlasí s tím, jak odvolací soud (a soud prvního stupně) hodnotil provedené důkazy a k jakým skutkovým závěrům z provedených důkazů

dospěl. Žalovaná současně vychází z odlišných skutkových závěrů než odvolací soud (činí z provedených důkazů vlastní skutkový závěr o tom, že žalobci byla jiná práce nabídnuta a že ji nepřijal, a na něm pak buduje i své vlastní a od odvolacího soudu odlišné právní posouzení věci). Tím, že na odlišných skutkových závěrech buduje odlišný právní názor na věc, nezpochybnuje právní posouzení věci odvolacím soudem, ale skutková zjištění, která byla pro právní posouzení věci odvolacím soudem rozhodující; žalovaná tedy neuplatňuje dovolací důvod uvedený v ustanovení § 241a odst. 2 písm. b) o. s. ř., ale dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř., který – jak uvedeno výše – nemůže být způsobilým podkladem pro závěr o přípustnosti dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu ve výroku, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru potvrzen, nemá po právní stránce zásadní význam a že tedy proti němu není dovolání přípustné ani podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. Nejvyšší soud proto dovolání žalované proti tomuto rozhodnutí – aniž by se mohl věcí dále zabývat – podle ustanovení § 243b odst. 5, věty první, a § 218 písm. c) o. s. ř. odmítl.

Po zjištění, že proti rozsudku odvolacího soudu ve výroku, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé změněn, je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř., N e j v y š š í s o u d přezkoumal ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. rozsudek odvolacího soudu v tomto výroku bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je zčásti opodstatněné. Proto rozsudky soudů obou stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

### **Z odůvodnění:**

Žalobce požaduje náhradu mzdy „za období šesti měsíců po 31. 3. 2000“. Jeho nárok je proto třeba i v současné době posoudit podle v té době účinných právních předpisů, a to zejména 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. a č. 225/1999 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2000.

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).

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. 2 zák. práce přesahuje-li celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada, šest měsíců, může soud na žádost zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

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.

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).

Při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec vždy nárok na náhradu mzdy. Rozsah náhrady mzdy je odvislý od toho, zda zaměstnanec oznámil, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván. V případě, že takové oznámení učiní, přísluší mu náhrada mzdy 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. Jestliže zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a pracovní poměr skončil na základě právní fikce podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku pouze za dobu výpovědní doby.

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).

S názorem žalované (a soudu prvního stupně), že zaměstnanec musí při neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí oznámit - má-li mít oznámení sledované právní účinky - zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, během (před uplynutím) výpovědní doby, 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. Vzhledem k tomu, že 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, že zaměstnanec může své stanovisko k otázce, zda trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, změnit a že náhrada mzdy přísluší zaměstnanci - jak uvádí ustanovení § 61 odst. 1, věta druhá, zák. práce - ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, dospěla soudní praxe 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).

V projednávané věci bylo soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů v tomto směru dovolatelka nezpochybňuje), že výpověď z pracovního poměru, kterou žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 19. 11. 1999 podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, byla žalobci doručena dne 22. 11. 1999, že žalobce dopisem ze dne 30. 3. 2000, který byl žalované doručen dne 31. 3. 2000, oznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaná dále zaměstnávala, a že žalobu na určení neplatnosti uvedené výpovědi podal žalobce u soudu dne 26. 4. 2000. Protože oznámení učinil v době do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena její neplatnost, dospěl odvolací soud ke správnému závěru, že žalobci náleží náhrada mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce.

Námítka dovolatelky, že odvolací soud měl žalobci postupem podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce požadovanou náhradu mzdy nepřiznat, rovněž není důvodná.

Žalovaná přehlíží, že podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce může soud na žádost zaměstnavatele přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat, jen - jak vyplývá z jeho znění - přesahuje-li celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada, šest měsíců; přiměřeně snížit, popřípadě nepřiznat náhradu mzdy je možné jen za „další dobu“, tj. za dobu, která přesahuje šest měsíců. Protože žalobce požadoval náhradu mzdy jen za dobu 6 měsíců,



nepřicházelo nepřiznání nebo snížení náhrady mzdy postupem podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce vůbec v úvahu.

Dovolatelce je však třeba přisvědčit v tom, že odvolací soud v projednávané věci chybně aplikoval ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř.

Podle ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř. soud může též vzít za svá skutková zjištění shodná tvrzení účastníků.

Zákon v ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř. soudu umožňuje, aby činil svá skutková zjištění nejen prostřednictvím důkazních prostředků vyjmenovaných příkladmo v ustanovení § 125 o. s. ř., ale i ze shodných tvrzení účastníků a aby tedy skutkový stav věci zjišťoval též na základě shodných tvrzení účastníků. Shodná tvrzení účastníků jsou prostředkem, na jehož základě soud může učinit zjištění o skutkových okolnostech věci, která by jinak – kdyby se účastníci ve svých tvrzeních rozcházel – musel objasňovat dokazováním. Z uvedeného vyplývá, že shodná tvrzení účastníků může soud vzít za svá skutková zjištění, jen jestliže obsahují údaje (poznatky) o skutkové stránce věci, které by se jinak musely prokazovat pomocí důkazních prostředků. Údaje účastníků, které představují právní hodnocení pro rozhodnutí významných skutečností nebo právní posouzení věci, nejsou způsobitelným prostředkem ke zjištění skutkového stavu věci a tedy ani zdrojem pro skutková zjištění soudu.

Závěr o tom, jak vysoká je náhrada mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, jenž mu oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, závisí – jak vyplývá z ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce – na tom, kolik činil průměrný výdělek zaměstnance. Průměrný výdělek zaměstnance se zjišťuje způsobem uvedeným v ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (ve znění pozdějších předpisů). Objasnění, jaký měl zaměstnanec průměrný výdělek, závisí nejen na zjištění rozhodných skutkových poznatků, ale také na jejich právním posouzení podle ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (ve znění pozdějších předpisů); závěr o tom, jaký měl zaměstnanec průměrný výdělek, tedy není skutkovým zjištěním, ale výsledkem aplikace právního předpisu, tj. právním posouzením (právním závěrem).

Při objasňování průměrného výdělku zaměstnance nemůže soud ve smyslu ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř. vycházet z údajů zaměstnance a zaměstnavatele o tom, kolik podle jejich názoru průměrný výdělek činil, i kdyby se obsahově shodovaly; za svá skutková zjištění může soud vzít jen shodná tvrzení zaměstnance a zaměstnavatele o skutečnostech, rozhodných pro zjištění průměrného výdělku. Nepředstavuje-li závěr o průměrném výdělku zaměstnance skutkové zjištění, ale právní posouzení věci, jde o právní závěr také tehdy, závisí-li požadované plnění na výši průměrného výdělku zaměstnance, jako je tomu též u nároku na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 zák. práce.

I kdyby žalobce a žalovaný v projednávané věci před soudy shodně prohlásili, kolik činí výše náhrady mzdy žalobce podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce za období „šesti měsíců po 31. 3. 2000“, nemohly soudy z těchto údajů ve smyslu ustanovení § 120 odst. 4 o. s. ř. vycházet, neboť z nich nevyplývala skutková zjištění, ale jen jejich právní názor na tuto otázku. Odvolací soud proto postupoval nesprávně, jestliže svůj závěr založil jen na údajích účastníků a když zejména pro objasnění průměrného výdělku žalobce si neobstaral potřebné poznatky a neprovedl jejich právní posouzení podle ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (ve znění pozdějších předpisů).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není ve výroku, kterým bylo rozhodnuto o náhradě mzdy, správný; Nejvyšší soud jej proto v tomto výroku, jakož i v akcesorickém výroku o náhradě nákladů řízení, zrušil (§ 243b odst. 2, část věty za středníkem, o. s. ř.). Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil

Nejvyšší soud i toto rozhodnutí (s výjimkou výroku o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, který není nesprávností rozsudku odvolacího soudu dotčen) a věc vrátil v tomto rozsahu soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3, věta druhá, o. s. ř.).