

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 31.05.1968, sp. zn. 6 Cz 11/68, ECLI:CZ:NS:1968:6.CZ.11.1968.1

Číslo: 10/1969

Právní věta: Zvláštní úprava nároků z neplatného rozvázání prac. poměru v ust. § 61 - 64 zák. práce vylučuje použití obecných ust. o náhradě mzdy při překážkách v práci na straně organ. podle § 130 zák. práce, pokud jde o nároky pracovníka podle § 172 zák. práce. Jestliže se pracovník domáhá vyslovení neplatnosti rozvázání prac. poměru a přiznání náhrady mzdy (§ 61 odst. 1 zák. práce) a soud shledá, že je žaloba v otázce neplatnosti rozvázání prac. poměru důvodná, rozhodne o nároku na náhradu mzdy podle stavu, který je v době vyhlášení rozsudku (§ 154 odst. 1 o. s. ř.). Po tomto dni se řídí vztahy mezi prac. a organ. opět ust. § 35 odst. 1 zák. práce a zejména obsahem pracovní smlouvy (§ 29 zák. práce). Jestliže z obsahu žaloby vyplývá, že se pracovník domáhá vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru proto, že chce i nadále zůstat u organizace zaměstnán, pak nutno mít za to, že uplatňuje i nárok na náhradu mzdy.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 31.05.1968

Spisová značka: 6 Cz 11/68

Číslo rozhodnutí: 10

Číslo sešitu: 1

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 99/1963 Sb. § 79

§ 62

§ 63

§ 64

§ 80 65/1965 Sb. § 61

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobou podanou dne 19. 10. 1967 se žalobce domáhal rozhodnutí, že pracovní poměr mezi účastníky trvá i nadále a že žalovaný je povinen ho zaměstnávat na dosavadním pracovišti a za stejných podmínek. V žalobě uvedl mj., že od roku 1963 pracuje u žalovaného jako automechanik; 29. 9. 1966 mu byla doručena výpověď k 1. 11. 1966 z důvodu uvedeného v § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, tj. že je nezpůsobilý nadále plnit svěřené mu úkoly. Tuto výpověď považuje za neplatnou, neboť k ní nebyl udělen předchozí souhlas ZV ROH, a kromě toho nenastala u něho nezpůsobilost plnit úkoly automechanika.

Okresní soud v Košicích zamítl žalobu 18. 11. 1966 a navíc vyslovil, že výpověď daná žalobci k 1. 11.

1966 je platná a právně účinná. Své rozhodnutí opřel okresní soud v podstatě o skutkové zjištění, že žalobce nesplňuje všechny požadavky kladené na práci automechanika.

K odvolání žalobce změnil krajský soud v Košicích rozsudkem z 13. 4. 1967 rozsudek okresního soudu a vyslovil, že výpověď daná žalobci k 1. 11. 1966 je právně neúčinná a že pracovní poměr mezi účastníky trvá i nadále. Své rozhodnutí odůvodnil odvolací soud v podstatě tím, že výpověď daná žalobci je neplatná z hlediska ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce pro nedostatečné uvedení výpovědního důvodu v písemné výpovědi. O nároku žalobce na náhradu mzdy za dobu od 1. 11. 1966, kdy žalovaný nepřipustil již žalobce k práci, odvolací soud nerozhodl.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že rozsudkem krajského soudu – pokud jím nebylo rozhodnuto o nároku žalobce na náhradu mzdy za dobu od 1. 11. 1966 – byl porušen zákon; uložil krajskému soudu, aby v tomto směru dále jednal a rozhodl.

Z odůvodnění:

Zákoník práce upravuje zvláště v § 61 – 64 nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru. Tato úprava má povahu *lex specialis* a vylučuje proto použití obecných ustanovení o náhradě mzdy při překážkách v práci na straně organizace podle § 130 zák. práce, pokud jde o nároky pracovníka (§ 61 zák. práce), a o náhradě škody podle § 172 zák. práce, pokud jde o nároky organizace (§ 62 zák. práce). Pracovník nebo organizace mohou uplatnit podle § 64 zák. práce neplatnost rozvázání pracovního poměru a nároky z toho vyplývající u soudu nejpozději do tří měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Může tedy účastník pracovního poměru, se kterým druhý účastník rozvázal pracovní poměr, uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru jen způsobem uvedeným v § 64 zák. práce; neučiní-li tak, pak jeho nárok podle § 261 odst. 1 zák. práce zaniká a v důsledku toho nastane v podstatě shodná situace jako v případě platného právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru. Po uplynutí této lhůty nemůže uplatnit úspěšně ten účastník, proti němuž směřoval projev vůle skončit pracovní poměr, ani peněžité nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru vyplývající, neboť i tyto nároky zanikly.

Nároky pracovníka, kterému dala organizace neplatnou výpověď nebo s nímž neplatně zrušila pracovní poměr okamžitě, upravuje ustanovení § 61 zák. práce (v případě neplatné dohody obdobně § 63 zák. práce). Úprava nároků je různá podle toho, zda pracovník oznámil organizaci, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala (§ 61 odst. 1 zák. práce), či zda na tom netrvá (§ 61 odst. 2 zák. práce). V prvním případě trvá pracovní poměr pracovníka i nadále a organizace je povinna poskytnout mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků, a to ode dne, kdy oznámil organizaci, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu organizace umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru, ovšem s omezením, že před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu přísluší tato náhrada nejdéle za jeden měsíc. V druhém případě platí, že pracovní poměr skončil dohodou, a to – pokud se účastníci pracovního poměru nedohodnou písemně jinak – při neplatné výpovědi uplynutím výpovědní lhůty, při neplatném okamžitém zrušení pracovního poměru dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v případě posléze uvedeném má pak pracovník nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků za dobu výpovědní lhůty.

Nároky organizace, které dal pracovník neplatnou výpověď anebo s níž neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě, jsou v § 62 zák. práce – pokud jde o další trvání pracovního poměru a jeho skončení – upraveny obdobně, pokud jde o sankci vůči pracovníkovi pak stanovím možnosti organizace požadovat náhradu škody za podmínek blíže uvedených v odst. 1 cit. ustanovení.

Z uvedeného vyplývá, že ustanovení § 61 – 64 zák. práce sledovala cíl upravit komplexně práva a

povinnosti pracovníka a organizace pro případ neplatného rozvázání pracovního poměru tak, aby se zamezilo déle trvající nejistotě o skončení pracovního poměru. Proto byla zvolena na rozdíl od obecné jednoroční lhůtu, stanovené v zákoníku práce k uplatnění peněžitých nároků, jen lhůta tříměsíční za současného omezení možnosti přiznání náhrady mzdy, případně náhrady škody, zpětně před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu pouze za jeden měsíc, nejdříve však od doby, kdy pracovník oznámil organizaci, že trvá na dalším zaměstnání, popř. kdy organizace oznámila pracovníkovi, že trvá na tom, aby dále konal svou práci. Ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce předpokládá dále, že zmíněné období nejistoty, vyvolané po dání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru oznámením pracovníka organizaci, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, skončí tím, že organizace dá pracovníkovi najevo, že netrvá na skončení pracovního poměru a umožní mu pokračovat v práci, anebo dojde mezi nimi k platnému skončení pracovního poměru; na tuto dobu váže konec nároku pracovníka na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Jestliže k tomu nedojde, může pracovník podat žalobu podle § 64 zák. práce a domáhat se u soudu (srov. též § 208 odst. 3 a § 209 zák. práce) vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru i přiznání nároku na náhradu mzdy. V takovém případě skončí období zmíněné nejistoty, jež má zvláštní úprava nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru pojatá do ustanovení § 61 - 64 zák. práce na mysli, až rozhodnutím soudu. Ten postaví najisto mezi účastníky spornou otázku pracovního poměru a rozhodne o tom, zda došlo k platnému či neplatnému rozvázání pracovního poměru. Jestliže zjistí, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, rozhodne i o nároku na náhradu mzdy za předpokladu, že byl pracovníkem uplatněn a že jsou splněny podmínky jeho vzniku ať již podle ustanovení § 61 odst. 1 nebo § 61 odst. 2 písm. b) zák. práce, a to podle stavu, který je v době vyhlášení rozsudku (§ 154 odst. 1 o. s. ř.). Po tomto dni se řídí vztahy mezi pracovníkem a organizací opět ustanovením § 35 odst. 1 zák. práce o vzájemných právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a zejména obsahem pracovní smlouvy (§ 29 zák. práce). Jestliže by tedy organizace po soudním rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru neumožnila pracovníkovi pokračovat v práci, nešlo by již o nárok na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru, ale o nárok z trvajícího pracovního poměru, který by bylo třeba posoudit podle § 130 zák. práce.

Z hlediska § 61 odst. 2 zák. práce je třeba uvést, že i v případě, že pracovník netrvá na tom, aby ho organizace dále zaměstnávala, má právo domáhat se u soudu vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neboť - jak již bylo shora uvedeno - zákoník práce spojuje se zjištěním neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany organizace nevyvratitelnou zákonnou domněnku, že pracovní poměr skončil dohodou. Pracovníku je tak zajištěna možnost zabránit tomu, aby pracovní poměr skončil neplatným rozvázáním místo dohodou pro tyto případy zákonem předpokládanou. Při neplatném okamžitém zrušení pracovního poměru má pracovník navíc i nárok na náhradu mzdy za dobu výpovědní lhůty.

Z toho, co bylo uvedeno, vyplývá, že zákoník práce upravil v čtvrtém oddílu první hlavy druhé části pod marginální rubrikou „Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru“ dva úzce spolu související nároky; nárok účastníků pracovního poměru na vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a z toho vyplývající peněžité nároky, jimiž jsou nárok pracovníka na náhradu mzdy a nárok organizace na náhradu škody, přičemž přiznání těchto peněžitých nároků je podmíněno vyslovením neplatnosti rozvázání pracovního poměru výrokem soudu (srov. § 61 odst. 1 a § 62 odst. 1 zák. práce i. f.).

Pokud jde o pracovníka, má možnost uplatnit podle § 64 zák. práce u soudu jen neplatnost rozvázání pracovního poměru, a to i v tom případě, když bude trvat na tom, aby ho organizace dále zaměstnávala. V tomto směru se uplatňuje plně dispoziční zásada ve vztahu k zahájení řízení u soudu. V těchto případech půjde o žalobu zvláštního druhu ustanovením § 80 o. s. ř. obecně

předpokládanou (arg. zejména), která se svým charakterem blíží určovacímu návrhu podle písm. c) cit. ustanovení, neboť rozhodnutím o ní se zpravidla řeší nepřímá otázka, zda zamýšlené právní účinky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru nastaly (skončí) či nikoli, a tudíž, zda pracovní poměr skončil (skončí) či trvá i nadále. Předmětem žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 64 zák. práce je existence či neexistence právně relevantní skutečnosti, tj. platné výpovědi nebo platného okamžitého zrušení pracovního poměru, nikoli přímo určení existence či neexistence pracovněprávního vztahu nebo práva. To je smysl a účel úpravy soudního uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru v ustanovení § 64 zák. práce, které jakožto ustanovení převážně procesněprávní povahy stanoví výjimku ze zásady, že se určovací žalobou upravenou v § 80 písm. c) o. s. ř. nezahajuje řízení, jehož cílem je určení existence právních skutečností. Z toho důvodu také u žalob podle § 64 zák. práce nepřichází v úvahu zkoumání naléhavého právního zájmu na vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jak je tomu u určovací žaloby.

U žaloby, jíž pracovník uplatňuje jen neplatnost rozvázání pracovního poměru, se proto soud omezí v rozsudku jen na rozhodnutí o tom, zda došlo k platnému či neplatnému rozvázání pracovního poměru.

Pracovník může však uplatnit žalobou podle § 64 zák. práce jak neplatnost rozvázání pracovního poměru, tak i nárok na náhradu mzdy. Pokud jde o nárok na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru, jde o žalobu na plnění podle § 80 písm. b) o. s. ř., jejíž úspěch či neúspěch bude závislý na tom, zda soud vysloví neplatnost rozvázání pracovního poměru či nikoli. Ve vztahu k výroku soudu o náhradě mzdy jakožto výroku na plnění představuje výrok soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru vlastně rozhodnutí o základu tohoto nároku, neboť se jím deklaruje právo, o které se opírá výrok soudu o povinnosti organizace uspokojit peněžité nároky pracovníka z něho vyplývající. Žaloba pracovníka, jíž by se domáhal jen náhrady mzdy podle § 61 zák. práce, by nemohla mít úspěch, protože přiznání náhrady mzdy je podmíněno vyslovením neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Navíc je nárok na náhradu mzdy co do rozsahu omezen ustanovením o tom, že náhrada mzdy přísluší - jak již bylo uvedeno - nejdéle za jeden měsíc před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu. Tyto aspekty právní úpravy nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle § 61 - 64 zák. práce třeba mít na zřeteli při použití těch ustanovení procesního práva, která upravují postup účastníků řízení a soudu při vymezení předmětu řízení zejména z toho hlediska, aby nevznikly pochybnosti o tom, co je předmětem řízení, čeho se vlastně pracovník či organizace domáhá žalobou podle § 64 zák. práce (§ 79 odst. 1 a § 80 o. s. ř.) a o čem má tedy být soudem rozhodnuto (§ 152 o. s. ř.). Občanský soudní řád upravuje totiž postup soudů a účastníků v řízení tak, aby byl zjištěn skutečný stav věci a aby byla zajištěna spolehlivá ochrana práv a oprávněných zájmů občanů i organizací (§ 1, 5, 6 a 120 o. s. ř.). V ustanovení § 41 odst. 2 ukládá proto soudu, aby každý úkon účastníků posuzoval podle jeho obsahu, v ustanovení § 79 odst. 1 klade pak důraz především na to, aby v žalobě došlo k vyličení rozhodujících skutečností, z nichž je odvozován uplatňovaný nárok, a aby bylo ze žaloby patrné, čeho se žalobce domáhá. K tomu se vztahuje povinnost předsedy senátu poučovat účastníky a starat se o to, aby nesprávné nebo neúplné podání bylo opraveno nebo doplněno (§ 43 odst. 1 o. s. ř.). Stejný cíl musí předseda senátu sledovat i při přípravě jednání (§ 114 odst. 2 písm. b) o. s. ř.); konečně i ustanovení § 118 odst. 3 o. s. ř. pamatuje mj. na to, aby na závěr řízení účastníci shrnuli své návrhy.

V případě žaloby pracovníka bude tedy předmětem řízení jen nárok na vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru tehdy, jestliže z hlediska uvedených ustanovení o. s. ř. nevzniká pochybnost o tom, že se pracovník domáhá pouze vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jestliže však z obsahu žaloby vyplývá, že se pracovník domáhá vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru proto, že chce i nadále zůstat u organizace zaměstnán, anebo že se pracovník domáhá vyslovení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, aniž by trval na

tom, aby ho organizace dále zaměstnávala, pak nutno mít za to (s tím, že případné pochybnosti odstraním soud v průběhu řízení), že uplatňuje i nárok na náhradu mzdy. Stejně bude předmětem žaloby podle § 64 zák. práce neplatnost rozvázání pracovního poměru, i když pracovník svůj návrh formuluje tak, že se domáhá přiznání náhrady mzdy, přičemž podle obsahu žaloby tento nárok opírá o skutkové tvrzení, že s ním organizace neplatně rozvázala pracovní poměr, a o další skutečnosti významné z hlediska vzniku nároku na náhradu mzdy podle § 61 odst. 1 nebo odst. 2 písm. b) zák. práce.

V projednávané věci žalobce formuloval žalobní návrh tak, že se domáhá zjištění, že pracovní poměr mezi účastníky trvá i nadále a že žalovaný je povinen ho zaměstnávat na dosavadním místě a za stejných podmínek; nicméně krajský soud nebyl vzhledem k obsahu žaloby a výsledkům dokazování na pochybách o tom, že žalobce uplatňuje nároky z neplatné výpovědi podle § 61 odst. 1 a § 64 zák. práce, i když výrok rozsudku - pokud jde o neplatnost výpovědi - nesprávně formuloval tak, jako by šlo o určovací žalobu ve smyslu § 80 písm. c) o. s. ř. Stejně tak nebylo podle obsahu žaloby a dalších přednesů žalobce důvodů k pochybnostem o tom, že žalobci nešlo v tomto sporu jenom o to, aby nenastaly účinky neplatné výpovědi, aby jeho pracovní poměr u žalovaného trval i nadále a v důsledku toho, aby mu žalovaný umožnil i po uplynutí výpovědní lhůty pokračovat v práci, ale i o to, aby mu poskytoval náhradu mzdy ve smyslu § 61 odst. 1 zák. práce. Tento záměr dal žalobce zcela nepochybně najevo i tím, že ve svém odvolání podaném dne 10. 1. 1967, tedy ještě ve lhůtě § 64 zák. práce, se výslovně dovolával práv vyplývajících mu z ustanovení § 61 zák. práce; zpřesnil v něm svůj původní žalobní návrh v tom smyslu, že se domáhá vyslovení neplatnosti a „právní neúčinnosti“ výpovědi a že chce být u žalovaného i nadále zaměstnán a dostávat mzdu za vykonanou práci nebo náhradu mzdy.

Měl-li odvolací soud přesto pochybnosti, zda žalobce uplatňuje též náhrady mzdy, byl povinen jej vést k dalšímu upřesnění a doplnění žalobního návrhu, zejména když z jeho výpovědi před okresním soudem vyplynulo, že od 1. 11. 1966 nebyl již připuštěn do práce.

Dospěl-li odvolací soud na rozdíl od okresního soudu k závěru, že výpověď daná žalovaným žalobci je neplatná, nemohl změnit rozsudek soudu prvního stupně jen ohledně platnosti výpovědi, ale byl povinen rozhodnout i o nároku žalovaného na náhradu mzdy, a to tak, že měl žalobci přiznat náhradu podle stavu v době vyhlášení rozsudku za dobu od 1. 11. 1966, jestliže měl pro to podmínky (§ 220 o. s. ř.), anebo měl zamítavý rozsudek v této části zrušit a vrátit věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 221 odst. 1 o. s. ř.).

Pokud krajský soud takto nepostupoval a omezil se jen na rozhodnutí o neplatnosti výpovědi, porušil zákon v ustanoveních § 152 odst. 2 a § 211 o. s. ř., která ukládají i odvolacímu soudu povinnost, aby při změně rozhodnutí soudu prvního stupně rozhodl rozsudkem o celé projednávané věci; k tomuto porušení zákona došlo v souvislosti s porušením ustanovení § 61 odst. 1 a § 64 zák. práce.