

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.08.2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000, ECLI:CZ:NS:2001:21.CDO.1618.2000.1

Číslo: 51/2002

Právní věta:

Na základě žaloby o určení, že pracovní poměr trvá, nelze posuzovat otázku platnosti rozvázání pracovního poměru; soud se v řízení omezí toliko na zjištění, zda existuje úkon způsobilý být ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce důvodem k rozvázání pracovního poměru.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 29.08.2001

Spisová značka: 21 Cdo 1618/2000

Číslo rozhodnutí: 51

Číslo sešitu: 7-8

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: § 61 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 63 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 64 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 80 písm. c) předpisu č. 99/1963Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že "pracovní poměr mezi žalobcem jako zaměstnancem a žalovaným jako zaměstnavatelem, vyplývající z pracovní smlouvy, kterou žalovaný se žalobcem uzavřel dne 1. 6. 1998, trvá". Žalobu odůvodnil tím, že od 4. 1. 1999 mu žalovaný přes výzvy odmítá přidělovat práci a znemožňuje mu přístup na pracoviště na základě tvrzení, že s ním žalobce ukončil pracovní poměr dohodou. Žalobce však "nikdy se žalovaným neuzavřel dohodu o ukončení pracovního poměru, a to ani ústně, a tudíž jeho pracovní poměr trvá". Protože "za tohoto stavu jsou ohrožována jeho práva jako zaměstnance a jeho právní postavení se stává nejistým", vytvoří se rozhodnutím soudu o této určovací žalobě "pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu".

O b v o d n í s o u d pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 12. 5. 1999 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 6300 Kč k rukám advokáta JUDr. J. N. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že v řízení nebylo prokázáno, že mezi účastníky došlo k uzavření "určité dohody o skončení pracovního poměru, o jejímž obsahu nelze mít jakékoliv pochybnosti", a proto takovou dohodu "je třeba považovat pro nedostatek určitosti za neplatnou podle ustanovení §

242 odst. 1 písm. b) zák. práce”.

K odvolání žalovaného M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 17. 2. 2000 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně, a žalobci uložil, aby žalovanému zaplatil na náhradě nákladů odvolacího řízení 4225 Kč k rukám JUDr. O. U. Odvolací soud zdůraznil, že po uplynutí dvouměsíční prekluzivní lhůty podle ustanovení § 64 zák. práce se na základě podané žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, nelze – jak to učinil soud prvního stupně – zabývat jako předběžnou otázkou platností rozvázání pracovního poměru, neboť rozvázání pracovního poměru mezi účastníky (v daném případě dohodou) je účinné. Protože z obsahu přednesu žalobce při odvolacím jednání “je zřejmé, že nehodlá setrvat v pracovním poměru u žalovaného za situace, kdy s účinností od 1. 2. 1998 uzavřel pracovní smlouvu na plný pracovní úvazek s obchodní společností VOPF, a. s.”, dospěl odvolací soud k závěru, že žaloba není důvodná, neboť na požadovaném určení není naléhavý právní zájem ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Podle názoru dovolatele není vyloučeno, aby se zaměstnanec domáhal neplatnosti rozvázání pracovního poměru rovněž určením, že pracovní poměr trvá, neboť v situaci, kdy druhá strana tvrdí, že pracovní poměr platně skončila, musí soud jako předběžnou otázku posoudit, zda ukončení pracovního poměru bylo platné. Úvaha odvolacího soudu, že se “soud za situace, kdy je žalováno na určení, že pracovní poměr trvá, nemůže zabývat jako otázkou předběžnou neplatností rozvázání pracovního poměru, je logickým nonsensem”; okolnost, že “důvodem pro podání žaloby je namítaná neplatnost rozvázání pracovního poměru, je zřetelné ze skutkových tvrzení žaloby”. Za “zcela nepřijatelný” považoval závěr odvolacího soudu o nedostatku naléhavého právního zájmu na požadovaném určení, neboť nový pracovní poměr byl uzavřen jen na dobu určitou do skončení tohoto sporu. Za situace, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, se tohoto určení domáhal “ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce”, které uvádí, že je-li pracovní poměr ukončen neplatně a zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání, jeho pracovní poměr trvá. V daném případě “bylo možné jedině žalovat na určení, že pracovní poměr trvá”, neboť jestliže namítal, že dohoda o rozvázání pracovního poměru nikdy nebyla uzavřena, “nebylo možné domáhat se neplatnosti něčeho, co se nestalo”, a bylo tedy třeba “v takovéto situaci použít ustanovení § 63 zák. práce per analogiam”. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl. Zdůraznil, že žalobce od počátku neměl právní zájem na požadovaném určení, neboť dal svým počínáním najevo, že nemá zájem u žalovaného dále pracovat. Jestliže měl zájem na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou, soud, který je zcela vázán žalobním návrhem a nemůže rozhodnout o něčem jiném, než čeho se žalobce žalobou domáhá, musel žalobu zamítnout.

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) věc projednal podle občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 (srov. část dvanáctou, hlavu I, bod 17. zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony); po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je věcně opodstatněné. Proto rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Neplatnost právního úkonu je založena na vadnosti některé ze zákonem stanovených náležitostí právního úkonu a má za následek, že právní úkon sice existuje, ale v právních vztazích nenastávají jeho právní účinky. Zákoník práce (platná právní úprava) s nedostatky (vadami) v náležitostech právních úkonů spojuje neplatnost právních úkonů (srov. § 242 zák. práce). Dohoda o rozvázání pracovního poměru je právním úkonem (§ 240 odst.1 zák. práce) a tudíž stejně jako jiné právní úkony v pracovněprávních vztazích může být postižena vadami.

Podle ustanovení § 64 zák. práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Žaloba podle ustanovení § 64 zák. práce, kterou uplatňuje zaměstnanec nebo zaměstnavatel neplatnost právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru – jak uvedeno výše – musí být u soudu podána nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právní úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty – jak správně uvedl odvolací soud – právo na určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru zanikne (srov. § 261 odst. 4 zák. práce) a soud se tedy již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního úkonu, a to ani (jak žalobce nesprávně dovozuje) formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura č. 11, ročník 1997).

Dovozuje-li dovolatel, že se lze neplatnosti rozvázání pracovního poměru “též domáhat určením, že pracovní poměr trvá”, pak v rámci svých úvah náležitě nerozlišuje, že předmětem žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 64 zák. práce je existence právní skutečnosti (neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru), nikoli přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není. Trvání pracovního poměru může být za tohoto stavu “logickým důsledkem neplatnosti rozvázání pracovního poměru” jen tehdy (uvažováno za situace, že pracovní poměr neskončil v mezidobí jinak), jestliže zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, jejíž neplatnost byla předepsaným způsobem vyslovena, a za podmínky, jestliže zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (srov. § 61 odst. 1, věta první, zák. práce). V opačném případě, i když zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně a tato neplatnost byla zjištěna v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem písemně jinak, stanoví zákon nevyvratitelnou domněnku, že jeho pracovní poměr skončil dohodou (srov. § 61 odst. 3, část věty před středníkem, zák. práce). Oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, popřípadě okolnost, že na dalším zaměstnání netrvá, se pak v právních vztazích účastníků může projevit – jak z ustanovení § 61 a § 63 zák. práce vyplývá – jen tehdy, byla-li dohoda o rozvázání pracovního poměru neplatná, což je dáno – jak je zřejmé z výše uvedeného – jen tehdy, jestliže bylo určeno, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je neplatná pravomocným rozhodnutím soudu. V takovém případě (oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že na dalším zaměstnání trvá) může pracovní poměr účastníků dále trvat; ustanovení § 61 a § 63 zák. práce však neumožňuje, jak se dovolatel mylně domnívá, řešit otázku platnosti skončení pracovního poměru mimo rámec řízení podle ustanovení § 64 zák. práce.

V posuzované věci se žalobce nedomáhal určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce, neboť – a v tom lze jeho úvahám přisvědčit – za situace, kdy tvrdil, že

nikdy neuzavřel dohodu o skončení pracovního poměru, “nebylo možné domáhat se neplatnosti něčeho, co se nestalo”. Požadoval proto, aby bylo určeno, že “pracovní poměr mezi žalobcem a žalovaným jako zaměstnavatelem vyplývající z pracovní smlouvy, kterou žalovaný se žalobcem uzavřel dne 1. 6. 1998, trvá”. Jeho žaloba není žalobou, jejíž právní základ tkví v ustanovení § 64 zák. práce, ale žalobou na určení ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. Řízení o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je řízením, které je možno zahájit jen na návrh (§ 81 o. s. ř.). Žalobou je soud vázán a může rozhodovat jen o tom, čeho se žalobce domáhá (§ 153 odst. 2 o. s. ř.). Správně proto odvolací soud vycházel z toho, že na základě žaloby na určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, nemůže být rozhodováno o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru.

Z uvedeného vyplývá, že žalobu zaměstnance proti zaměstnavateli o určení, že pracovní poměr trvá, nelze zaměňovat se žalobou na neplatnost skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce. V rámci zjišťování, zda existuje některý z úkonů způsobilých být ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce důvodem k rozvázání pracovního poměru, se proto nelze zabývat zkoumáním jejich platnosti ani jako prejudiciální otázkou. Na rozdíl od žaloby podle ustanovení § 64 zák. práce, s níž zákon výslovně počítá jako se zvláštním prostředkem obrany proti neplatnému rozvázání pracovního poměru, kde právní zájem na požadovaném určení vyplývá přímo z tohoto ustanovení a není potřebné jej za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat, je v případě žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, v každém jednotlivém případě zapotřebí, aby byl dán naléhavý právní zájem ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. na tomto určení.

Podle ustálené judikatury soudů naléhavý právní zájem na určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým. Žaloba domáhající se určení podle ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. nemůže být zpravidla opodstatněna tam, kde lze žalovat na splnění povinnosti podle ustanovení § 80 písm. b) o. s. ř. (srov. například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 1971, sp. zn. [2 Cz 8/71](#), uveřejněný pod č. 17 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1972). Vyslovený předpoklad však nelze chápat všeobecně. Prokáže-li žalobce, že má právní zájem na tom, aby bylo určeno určité právo nebo právní poměr, přestože by mohl žalovat přímo na splnění povinnosti, nelze mu určovací žalobu odepřít. Za nedovolenou – při možnosti žaloby na plnění – lze považovat určovací žalobu jen tam, kde by nesloužila potřebám praktického života, nýbrž jen ke zbytečnému rozmnožování sporů. Jestliže se určením, že tu právní vztah nebo právo je či není, vytvoří pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu (a předejde se tak žalobě o plnění), je určovací žaloba přípustná i přesto, že je možná také žaloba na splnění povinnosti podle ustanovení § 80 písm. b) o. s. ř. (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 1997, sp. zn. 3 Cdon 1338/96, uveřejněný pod č. 21 v časopise Soudní judikatura č. 21, ročník 1997).

Se závěrem odvolacího soudu, že není dána existence naléhavého právního zájmu žalobce na určení, že pracovní poměr mezi účastníky “vyplývající z pracovní smlouvy, kterou žalovaný se žalobcem uzavřel dne 1. 6. 1998, trvá”, však dovolací soud nesouhlasí.

Žalobce před odvolacím soudem – jak vyplývá z obsahu protokolu o jednání ze dne 17. 2. 2000 – sice uvedl, že “v případě úspěchu v tomto soudním řízení očekává, že by se žalovaným došlo k uzavření dohody o skončení pracovního poměru písemně k určitému datu” a že “po případném úspěchu v tomto soudním sporu by navrhl co nejdříve ukončení pracovního poměru dohodou písemně”. Z okolností, jak žalobce hodlá v budoucnu eventuálně s pracovním poměrem naložit, však ještě nelze dovozovat, že v současnosti na požadovaném určení neexistuje naléhavý právní zájem. Žalobce v důsledku svého (nesprávného) právního názoru sice k této otázce nezaměřil vlastní procesní úsilí, avšak z toho, že tvrdí, že dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena nebyla, zatímco žalovaný zastává stanovisko opačné, je zřejmé, že mezi účastníky panuje nejistota o jejich vzájemném vztahu a objektivně je tedy dán jeho právní zájem na vyjasnění tohoto stavu. Dovolací soud souhlasí s názorem

(jak bylo uvedeno výše), že v tomto řízení se nelze zabývat jako prejudiciální otázkou tím, zda došlo k platnému skončení pracovního poměru; odvolací soud však náležitě nezvážil, že předmět sporu mezi účastníky se odvíjí od vyřešení otázky, zda vůbec došlo k uzavření dohody o skončení pracovního poměru jako takové. Právě vyřešení této otázky může napevno postavit dosud nejasný právní vztah mezi účastníky a může vyřešit nejen otázku základu případné žaloby na peněžité plnění, ale zároveň by napevno postavilo i existenci ostatních práv a povinností z (případného) pracovněprávního vztahu vyplývajících. Proto závěr odvolacího soudu, že z důvodů jím uváděných není dán v projednávané věci naléhavý právní zájem na požadovaném určení, nemůže obstát.

Protože rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud jej zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1, část věty za středníkem, § 243b odst. 2, věta první, o. s. ř.).