Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.10.2007, sp. zn. 21 Cdo 2584/2006, ECLI:CZ:NS:2007:21.CDO.2584.2006.1

Číslo: 44/2008

Právní věta: Jestliže zaměstnavatel se souhlasem zaměstnance odvolal výpověď z pracovního poměru, nenáleží zaměstnanci za dobu následující poté, co měl pracovní poměr na základě odvolané výpovědi z pracovního poměru skončit, a po kterou nepřiděloval zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, náhrada mzdy podle § 61 zák. práce (ve znění účinném do 31. 12. 2006) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru, ale náhrada mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele podle § 130 odst. 1 zák. práce (ve znění účinném do 31. 12. 2006).

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 02.10.2007

Spisová značka: 21 Cdo 2584/2006

Číslo rozhodnutí: 44

Číslo sešitu: 4

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Náhrada mzdy

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby mu žalovaný zaplatil 75 071 Kč s úroky z prodlení, které v žalobě specifikoval. Žalobu odůvodnil tím, že u žalovaného pracoval od 1. 8. 1994 jako „energetik, TPO, BOZ“, a že dne 26. 2. 1999 mu dal žalovaný výpověď, podle níž měl pracovní poměr účastníků skončit k 30. 4. 1999. Dopisem ze dne 5. 5. 1999 žalobce oznámil žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání, a uplatil u soudu neplatnost této výpovědi. Protože žalovaný v průběhu řízení vedeného u Obvodního soudu pro Prahu 4 „uznal neplatnost této výpovědi“, žalobce vzal žalobu zpět (s tím, že vzájemné nároky mezi účastníky budou vypořádány) a řízení bylo zastaveno. Přestože žalobce měl zájem na dalším zaměstnávání, žalovaný na žalobcovo místo přijal jinou osobu a až „teprve dopisem ze dne 22. 11. 1999“ nabídl žalobci místo, které pro něj „formálně vytvořil“. Žalobce proto po žalovaném požaduje (vycházeje z „hrubé mzdy 13 248 Kč měsíčně“) náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za období od 3. 6. 1999, kdy žalobci skončila pracovní neschopnost, do 23. 11. 1999, „kdy obdržel dopis zaměstnavatele z 22. 11. 1999“.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 28. 11. 2000 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 12 629 Kč k rukám právního zástupce žalobce. Soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že „není sporu o tom“, že žalovaný dal žalobci neplatnou

výpověď, a že žalobce oznámil žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání. Jestliže žalovaný tvrdí, že to byl žalobce, kdo „neprojevil iniciativu nebo zájem o práci“, pak „je to vyvráceno jak dopisem žalobce z 5. 5. 1999, tak zejména následným dopisem žalovaného žalobci z 27. 10. 1999, kde jasně v návaznosti na sdělení z 26. 10. 1999 žalovaný uvádí, že není v jeho možnostech poskytnout žalobci práci v souladu s pracovní smlouvou, a že proto je zde navržena dohoda o skončení pracovního poměru“. Za tohoto stavu dospěl soud prvního stupně k závěru, že „žaloba je plně po právu“, protože „podmínky ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce jsou splněny“ a „vyčíslení náhrady mzdy je správné v návaznosti na průměrný hrubý výdělek a na dobu, po kterou se svého nároku žalobce domáhá“.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze usnesením ze dne 25. 9. 2001 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud zdůraznil, že podmínky vzniku nároku zaměstnance na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce jsou neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele (tato podmínka „byla mezi účastníky nesporná a doložena i obsahem spisu Obvodního soudu pro Prahu 4 o neplatnost výpovědi“) a oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. Při zjišťování této druhé podmínky však soud prvního stupně „vycházel z nedostatečně zjištěného skutkového stavu“, neboť podle názoru odvolacího soudu „bylo třeba, aby žalobce prokázal existenci svého oznámení žalovanému učiněného během výpovědní doby (tedy v daném případě do 30. 4. 1999), když o tom, zda a jakým způsobem tuto podmínku žalobce splnil před posuzovaným dopisem ze dne 5. 5. 1999, zatím žádný důkaz nenavrhl, ale v tomto rozsahu ani zatím ničeho netvrdil.“ Soudu prvního stupně rovněž vytkl, že „řízení zůstalo zcela neúplným a tudíž nepřezkoumatelným, pokud jde o uplatněnou a následně přisouzenou částku“.

Obvodní soud pro Prahu 4 poté rozsudkem ze dne 11. 4. 2003 žalobu zamítl a rozhodl, že „žalovanému se nepřiznává náhrada nákladů řízení“. Na základě doplněného dokazování a „v návaznosti na závěry odvolacího soudu“ soud prvního stupně dovodil, že se žalobci „nepodařilo unést břemeno tvrzení i důkazní břemeno o tom, že do doby konce výpovědní lhůty kvalifikovaně, řádně a prokazatelně oznámil žalovanému svůj úmysl pro něho dále pracovat“; během celého řízení „jediným“ jeho oznámením vůči žalovanému zůstal toliko dopis ze dne 5. 5. 1999, kde „víceméně namítá neplatnost rozvázání pracovního poměru a trvá pouze na setrvání v zaměstnaneckém vztahu do doby vyřešení sporu“. Za této situace tedy podle názoru soudu prvního stupně „nárok žalobce zanikl a nebylo jiné řešení, než žalobu v plném rozsahu zamítnout“.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze usnesením ze dne 26. 11. 2003 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud s přihlédnutím „k aktuální judikatuře Nejvyššího soudu“, která „zaznamenala posun v názoru na předmětnou problematiku“, se „ztotožnil“ s názorem žalobce, že v ustanovení § 61 zák. práce ani v žádném jiném zákonném ustanovení „není určena lhůta, během které by musel zaměstnanec oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, aby jeho oznámení mělo právní následky“. Zaměstnanec proto může takovéto oznámení učinit „kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď nebo co s ním neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr 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“. Odvolací soud proto soudu prvního stupně uložil, aby v dalším řízení posoudil, „jaký vliv měl na skončení pracovního poměru žalobce spor o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o náhradu mzdy, který skončil zpětvzetím žaloby“, kdy – jak zdůraznil, „je třeba zjistit, zda došlo tímto k zpětvzetí výpovědi ze strany žalovaného ve smyslu ustanovení § 44 odst. 3 zák. práce“, a současně, aby se zabýval otázkou případného skončení pracovního poměru dohodou ke dni 16. 12. 1999 a námitkami žalovaného „směřujícími k ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce“.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 4 nato rozsudkem ze dne 10. 12. 2004 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 79 759 Kč k rukám „právního“

zástupce žalobce. Soud prvního stupně vázán právním názorem odvolacího soudu dovodil, že „žalobce prokázal, že řádně a včas (dopisem ze dne 5. 5. 1999) uplatnil svůj zájem vůči žalovanému na svém dalším zaměstnávání“. Zabývaje se dále otázkou skončení pracovního poměru účastníků dospěl k závěru, že skutečnost, že žalovaný v předchozím sporu o neplatnost výpovědi ze dne 26. 2. 1999 „výslovně uznal tuto neplatnost výpovědi a proto i souhlasil se zpětvzetím žaloby, neznamená, že by žalovaný vzal výpověď zpět“, když „žádný takový písemný ani ústní úkon v souvislém sporu nikdy neučinil,“ a – jak dále zdůraznil – „právě s ohledem na to, že objektivně byla výpověď neplatná, nelze hovořit ani o možnosti ji vzít zpět“; žalovaný „ostatně ani netvrdil a neprokazoval“, že by vzal výpověď zpět, jen ji uznal za neplatnou a pak souhlasil se zpětvzetím žaloby. Proto podle názoru soudu prvního stupně „nelze učinit závěr o projevech vůle obou stran dle § 44 odst. 3 zák. práce“ a tyto „nejsou ani obsahem protokolu o jednání 19. 10. 1999“. Mezi účastníky „nesporné bylo to“, že „konečně ke dni 16. 12. 1999 došlo ke skončení pracovního poměru dohodou“, avšak – jak soud prvního stupně zdůraznil, „s ohledem na dobu, za kterou žádá žalobce nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru, tj. od 3. 6. do 23. 11. 1999, nebyla doba do 16. 12. 1999 relevantní“. Protože žalobce „nároky uplatnil za dobu, která nepřesahuje 6 měsíců, nelze přihlížet k námitkám žalovaného ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce“; proto „soud v návaznosti na závazné stanovisko odvolacího soudu a v souladu s judikaturou NS ČR“ dospěl k závěru, že žaloba, která byla podána „stále ještě v běžící tříleté promlčecí lhůtě“, „je do základu plně po právu“, a vycházeje „z dokladu žalovaného a jím vyčísleného průměrného výdělku žalobce částkou 13 248 Kč“ uzavřel, že rovněž žalobcem požadovaná částka „je vyčíslena správně“.

K odvolání žalovaného M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 26. 9. 2005 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 15 910 Kč „na účet“ advokáta JUDr. J. S. Podle názoru odvolacího soudu provedl soud prvního stupně „potřebné“ dokazování, provedené důkazy správně zhodnotil, správně zjistil skutkový stav a věc posoudil „zásadně správně rovněž po stránce právní“. Odvolací soud vycházel ze zjištění, že žalobce jako zaměstnanec žalovaného dostal dne 26. 2. 1999 výpověď z pracovního poměru „s tím, že dvouměsíční výpovědní lhůta skončí dne 30. 4. 1999“; dne 5. 5. 1999 žalobce sdělil žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání, a dne 9. 6. 1999 podal u soudu žalobu na určení neplatnosti této výpovědi, čímž „nastal právní stav jako by zde jednostranného rozvázání pracovního poměru nebylo, resp. jako by nenastal zákonem předpokládaný důsledek uplynutí výpovědní doby, tedy skončení pracovního poměru“. V rámci soudního řízení vedeného u Obvodního soudu pro Prahu 4 žalovaný dne 19. 10. 1999 uznal neplatnost zmíněné výpovědi, žalobce proto vzal žalobu se souhlasem žalovaného zpět a právní moc usnesení o zastavení řízení nastala dne 29. 11. 1999; do tohoto data – jak odvolací soud zdůraznil – „byly vztahy mezi účastníky sporné“. Protože žalovaný „neumožnil žalobci pokračovat v práci ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1, věta druhá, zák. práce“ (oznámení o tom, že žalobci bude znovu přidělovat práci podle pracovní smlouvy učinil až dopisem ze dne 22. 11. 1999), odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně dovodil, že žalobce, který požaduje náhradu mzdy za dobu od 3. 6. 1999 do 23. 11. 1999, „žaluje po právu a ani odvolací námitky žalovaného nemohou na tomto rozhodnutí nic změnit, byť bylo poukazováno na skutečnost, že ve sporu o neplatnost výpovědi nebylo rozhodnuto meritorně soudem“. Vzhledem k tomu, že žalobce „nenárokuje“ mzdu za dobu delší než šest měsíců, „nebylo ani třeba zkoumat okolnosti, které panovaly po uplynutí šesti měsíců z celkové doby, za níž měla být náhrada zaměstnanci poskytnuta a které se týkají poměrů zaměstnance ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce“. Protože „tyto závěry jsou v souladu s ustanovením § 61 odst. 1 zák. práce a rovněž s platnou judikaturou Nejvyššího soudu“, odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně jako „věcně správný“ potvrdil (§ 219 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Namítal, že odvolací soud přiznal žalobci náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce za situace, kdy soudním rozhodnutím nebylo pravomocně rozhodnuto o neplatnosti

výpovědi z pracovního poměru dané žalobci žalovaným dne 26. 2. 1999. Žalobu o neplatnost zmíněné výpovědi vzal žalobce zpět a soud v důsledku tohoto úkonu řízení zastavil; usnesení o zastavení řízení však není – jak dovolatel zdůraznil – rozhodnutím meritorním a „nelze na jeho podkladě v žádném ohledu judikovat neplatnost výpovědního důvodu“. Zpětvzetím žaloby žalobce „vyjádřil rezignaci na původní záměr“ požadovat přezkoumání platnosti výpovědi a „věc se tak vrátila do stadia před podáním žaloby“. Tím podle názoru dovolatele „nastal stav, jako by k řízení a tedy ani k podání žaloby vůbec nedošlo a předmět žaloby (tj. přezkoumání platnosti rozvázání pracovního poměru) zanikl,“ na čemž „nemůže nic změnit ani skutečnost, že žalovaný neplatnost výpovědi uznal a výpověď je objektivně neplatná“. Jestliže tedy žalobce touto žalobou požaduje po žalovaném náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, „učinil tak za situace, kdy neplatnost výpovědi nebyla uplatněna v zákonné – dvouměsíční prekluzívní lhůtě (§ 64 zák. práce),“ a soud v dané věci „měl při posuzování této problematiky vycházet z toho, že pracovní poměr žalobce byl rozvázán platně“. Kromě toho dovolatel namítal, že odvolacím soudem zdůrazňovaná skutečnost, že žalovaný až do doby vyřešení sporu o neplatnost výpovědi žalobci nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, „by měla význam pouze za situace, kdyby bylo prokázáno, že žalobce byl skutečně schopen a ochoten práci podle pracovní smlouvy vykonávat“. K takovému závěru ovšem „nepostačuje pouhé oznámení“, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával, nýbrž „opravdově a nepochybně projevená schopnost a ochota práci skutečně konat.“ Podle názoru dovolatele však žalobce „svůj nepředstíraný a upřímný zájem o práci u žalovaného v období po 30. 4. 1999 (kdy skončila výpovědní doba odvíjející se od výše zmíněné výpovědi) spolehlivě neprokázal“. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) 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 § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil proto rozhodnutí soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobce byl zaměstnán u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 8. 1994 jako „energetik, TPO, BOZ“. Dopisem ze dne 26. 2. 1999 žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru, na jejímž základě měl pracovní poměr účastníků skončit uplynutím výpovědní doby dne 30. 4. 1999. Dopisem ze dne 5. 5. 1999 žalobce sdělil žalovanému, že „rozvázání pracovního poměru výpovědí považuje za neplatné“ a že „trvá na tom, aby byl dále veden v zaměstnaneckém stavu po dobu vyřízení sporu.“ Dne 9. 6. 1999 žalobce podal u Obvodního soudu pro Prahu 4 žalobu o neplatnost této výpovědi; poté, co žalovaný dne 19. 10. 1999 do protokolu o jednání uvedl, že „uznává neplatnost předmětné výpovědi z 26. 2. 1999“ s tím, že „předpokládá, že ohledně mzdových nároků dojde k mimosoudní dohodě,“ žalobce vzal žalobu o neplatnost výpovědi se souhlasem žalovaného zpět a Obvodní soud pro Prahu 4 usnesením ze dne 19. 10. 1999 řízení zastavil; usnesení o zastavení řízení nabylo právní moci dne 29. 11. 1999. Žalobce již do práce nenastoupil a dne 16. 12. 1999 účastníci uzavřeli dohodou o rozvázání pracovního poměru. Žalobce se touto žalobou domáhá, aby mu žalovaný zaplatil „náhradu mzdy v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru“ za období od 3. 6. 1999 (kdy žalobci skončila pracovní neschopnost) do 23. 11. 1999, kdy „obdržel dopis zaměstnavatele z 22. 11. 1999,“ ve kterém mu žalovaný nabídl místo, které pro něj „formálně vytvořil“.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na dobu, kdy měl žalobcem uplatněný nárok na náhradu mzdy vzniknout podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 1999 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění

zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů).

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.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo jiným zákonem stanoveným způsobem je neplatné (a nemá tak žádné právní účinky) jen tehdy, jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím vydaným v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce (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).

Pro posouzení opodstatněnosti nároku žalobce na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce proto bylo za daného skutkového stavu především významné, jaký vliv na platnost rozvázání pracovního poměru účastníků výpovědí ze strany žalovaného ze dne 26. 2. 1999 mělo soudní řízení zahájené na základě žaloby podle ustanovení § 64 zák. práce, které skončilo pravomocným rozhodnutím soudu o zastavení řízení.

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.

Z ustanovení § 64 zák. práce vyplývá, že chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel, aby nenastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, musí ve lhůtě dvou měsíců podat u soudu žalobu na určení, že právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatný. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty 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 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, i kdyby objektivně šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 5/68, uveřejněný pod č. 40 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1969, a již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, ročník 1997).

V posuzovaném případě bylo soudy zjištěno, že žalobce uplatnil neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané mu dopisem žalovaného ze dne 26. 2. 1999 žalobou podanou dne 9. 6. 1999 u Obvodního soudu pro Prahu 4. Toto řízení vedené pod sp. zn. 43 C 138/99 však neskončilo – jak na to správně upozorňuje dovolatel – „meritorním rozhodnutím“, jímž by byla určena neplatnost předmětné výpovědi ze dne 26. 2. 1999, nýbrž řízení bylo z důvodu zpětvzetí žaloby usnesením soudu pravomocně zastaveno. Za této situace, kdy soud v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce nerozhodl rozsudkem ve věci samé (tedy o předmětu řízení, jímž je určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru – srov. § 152 odst. 1 o. s. ř.) ve prospěch žalobce, však nelze dovozovat, že

pravomocným soudním rozhodnutím byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru účastníků výpovědí žalovaného ze dne 26. 2. 1999.

Dovolatel za tohoto stavu dovozuje, že zpětvzetím žaloby žalobce „vyjádřil rezignaci na původní záměr“ požadovat přezkoumání platnosti výpovědi a „věc se tak vrátila do stadia před podáním žaloby“. Souhlasit lze – jak ze shora uvedeného vyplývá – i s tím, že podle názoru dovolatele „nastal stav, jako by k řízení a tedy ani k podání žaloby vůbec nedošlo a předmět žaloby (tj. přezkoumání platnosti rozvázání pracovního poměru) zanikl,“ na čemž „nemůže nic změnit ani skutečnost, že žalovaný neplatnost výpovědi uznal a výpověď je objektivně neplatná“. Jeho názoru, že z tohoto důvodu je na místě závěr, že „pracovní poměr byl rozvázán platně,“ však dosud přisvědčit nelze.

Podle ustanovení § 44 odst. 3 zák. práce výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním je třeba provést písemně.

Z citovaného ustanovení § 44 odst. 3 zák. práce vyplývá, že výpověď z pracovního poměru doručenou druhému účastníku lze s jeho souhlasem odvolat. Vzhledem k tomu, že zákon nespojuje s nedostatkem předepsané písemné formy obou těchto právních úkonů (odvolání výpovědi a souhlasu druhého účastníka s odvoláním výpovědi) jejich neplatnost (§ 242 odst. 2 zák. práce), je nutno mít za to, že jak odvolání výpovědi, tak souhlas druhého účastníka s odvoláním výpovědi lze provést i ústně, a – i když účastník „žádný takový písemný ani ústní úkon v souvislém sporu nikdy neučinil“, jak k tomuto závěru dospívá soud prvního stupně – lze odvolání výpovědi i souhlas s tímto úkonem provést rovněž konkludentně (§ 240 odst. 2, věta první, část věty za středníkem, zák. práce). Z žádného ustanovení zákoníku práce také nevyplývá, že – jak podle názoru odvolacího soudu dále zdůraznil soud prvního stupně „zásadně správně“ – „právě s ohledem na to, že objektivně byla výpověď neplatná, nelze hovořit ani o možnosti ji vzít zpět,“ a že tedy – dovedeno do důsledků, lze účinně odvolat pouze výpověď, která nevykazuje právní vady.

Dovolací soud dospěl již v minulosti k závěru (srov. odůvodnění rozsudku ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/98), že projevem vůle účastníka, ve kterém lze spatřovat souhlas s odvoláním výpovědi, je proto např. i zpětvzetí jím podané žaloby o neplatnost výpovědi učiněné poté, co mu došlo odvolání výpovědi, aniž by výslovně prohlásil, že s odvoláním výpovědi souhlasí. Obdobně není vyloučeno v úkonu učiněném do protokolu před soudem, jímž žalovaný v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce prohlašuje, že uznává neplatnost jím podané výpovědi, a jehož následkem je zpětvzetí žaloby o neplatnost předmětné výpovědi, spatřovat vzhledem k okolnostem, za kterých byl úkon učiněn (§ 240 odst. 3 zák. práce), a které nevzbuzují pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit odvolání výpovědi provedené konkludentně.

Odvolání výpovědi se souhlasem druhého účastníka má za následek, že nenastanou právní účinky, které zákoník práce s tímto právním úkonem spojuje, tj. skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Výpověď z pracovního poměru odvolaná se souhlasem druhého účastníka proto nemá na trvání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem žádný vliv.

Jednou z povinností vyplývajících pro zaměstnavatele z pracovního poměru – jak ze shora uvedeného vyplývá, je povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (srov. § 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce); vznik překážky v práci na straně zaměstnavatele je důsledkem neplnění této povinnosti. O překážku v práci ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce totiž jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případné zavinění zaměstnavatele zde rovněž

nemá význam). Náhrada mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce má tedy charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel (např. proto, že podle jeho mylného názoru pracovní poměr skončil) v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy; zákon tímto způsobem sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele.

Ke ztrátě na výdělku následkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (např. v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele) ovšem může u zaměstnance dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Nemůže-li zaměstnanec konat práci podle pracovní smlouvy, nemá nárok ani na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce. Příčina toho, proč zaměstnanec nemůže v rozhodném období konat práci pro zaměstnavatele, totiž nespočívá v tom, že by zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce nepřiděloval (nemohl přidělovat) zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.

Pracovněprávní předpisy předpokládají, že ten z účastníků, který způsobil, že druhý z účastníků nemůže plnit své povinnosti z pracovního poměru, je povinen druhému z účastníků vyjádřit ochotu plnit povinnosti, vyplývající pro něj z pracovního poměru, popřípadě mu sdělit odstranění překážky bránící výkonu práce; na druhé straně však jen ten z účastníků, který je ochoten (připraven) plnit své povinnosti z pracovního poměru, se může domáhat tomu odpovídajícího plnění po druhém účastníku. Jestliže zaměstnavatel neplní (v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce) povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, protože podle jeho mylného názoru – jako tomu bylo v posuzované věci – pracovní poměr účastníků skončil, má porušení této povinnosti za následek, že ani zaměstnanec nemůže „podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy“; zaměstnanec je povinen znovu nastoupit do práce poté, co jej zaměstnavatel k tomu vyzval a vyjádřil tak ochotu zaměstnanci práci opět přidělovat.

V projednávané věci je nepochybné, že žalobce vylíčil v žalobě rozhodující skutečnosti (§ 79 odst. 1 o. s. ř.) tak, že uvedl, že mu v době od 3. 6. 1999 do 23. 11. 1999 vznikla ztráta na výdělku ve výši 75 071 Kč poté, co mu byla dána neplatná výpověď, a „zaměstnavatel při následném jednání trval na tom, že pro zaměstnance nemá práci, protože na jeho místo již přijal zaměstnance nového“. Těmito údaji v souladu se zákonem vymezil předmět řízení, které bylo zahájeno jeho žalobou. Tím, že žalobce uvedl v žalobě další údaje (např. o tom, že žalovaný „uznal neplatnost své výpovědi a v důsledku toho byla vzata žaloba /podle § 64 zák. práce/ zpět s tím, že vzájemné nároky budou vypořádány“), které jsou z hlediska hmotného práva, důsledně vzato, vyústěním jeho právních představ o způsobu vyjádření vzniklé ztráty výdělku v důsledku nepřidělování práce podle pracovní smlouvy, neprovedl v posuzovaném případě vymezení předmětu řízení; tyto údaje mohly sloužit jen ke splnění povinnosti podle ustanovení § 101 odst. 1 o. s. ř. Z uvedeného vyplývá, že soudy vedeny nesprávným (mylným) právním názorem dospěly k závěru, že žalobcem uplatněný nárok má být posouzen podle ustanovení § 61 zák. práce, a v důsledku toho se nezabývaly posouzením důvodnosti požadavku žalobce na náhradu mzdy z hledisek ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce.

Protože napadený rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud jej podle ustanovení § 243b odst. 2, část věty za středníkem, o. s. ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3, věta druhá, o. s. ř.).