

Judikát NS 21 Cdo 1619/2017

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	09/06/2017
Spisová značka:	21 Cdo 1619/2017
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.1619.2017.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Okamžité zrušení pracovního poměru Neplatnost právního úkonu Narovnání
Dotčené předpisy:	§ 55 předpisu č. 262/2006Sb. § 56 předpisu č. 262/2006Sb. § 60 předpisu č. 262/2006Sb. § 72 předpisu č. 262/2006Sb. § 259 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 31.12.2006 § 585 odst. 2 předpisu č. 40/1964Sb. ve znění do 31.12.2013 § 1906 o. z.
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 1619/2017

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Jiřího Doležila a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., v právní věci žalobkyně Ing. arch. V. J., zastoupené Mgr. Gabrielou Horalovou, advokátkou se sídlem v Praze 6, Mylnerovka č. 5, proti žalované Arch.Design projekt, a.s., se sídlem v Praze 7, Osadní č. 774/35, IČO 27682757, zastoupené JUDr. Radkem Kellerem, advokátem se sídlem v Brně, Jaselská č. 23, o určení trvání pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 10 C 151/2015, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. listopadu 2016, č.j. 62 Co 257/2016-87, takto:

Rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že „pracovní poměr mezi žalobkyní a žalovanou založený pracovní smlouvou ze dne 20.12.2006 ve znění jejích dodatků ze dne 31.12.2009 a 1.4.2010, trvá“. Žalobu odůvodnila tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 20.12.2006 pracovala u žalované, naposledy od 1.4.2010 jako „zástupce ředitele projekce, hlavní inženýr projektu, architekt“. Dne 24.9.2013 dala žalovaná žalobkyni výpověď z pracovního poměru a následně dne 21.10.2013 s ní okamžitě zrušila pracovní poměr. V obou případech žalobkyně oznámila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, a poté, co zjistila, že v době obdržení obou rozvazovacích projevů vůle byla těhotná, oznámila a doložila tuto skutečnost žalované. Žalovaná však ihned nereagovala, a proto žalobkyně podala u soudu žalobu o určení neplatnosti jak výpovědi, tak okamžitého zrušení pracovního poměru. V den expedice žaloby došla žalobkyni odpověď, v níž žalovaná uznala, že okamžité zrušení pracovního poměru je (z důvodu jeho podání v ochranné době) pro rozpor s ustanovením § 55 odst. 2 zák. práce neplatné a vyplatila žalobkyni náhradu mzdy za výpovědní dobu. Žalobkyně proto vzala zpět žalobu v části týkající se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, zatímco ohledně neplatnosti výpovědi řízení dále pokračovalo a skončilo úspěchem žalobkyně. V odůvodnění (pro žalobkyni nepříznivého) nákladového výroku však soud s poukazem na judikaturu dovolacího soudu (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1155/96) uvedl, že v důsledku toho, že byla vzata zpět žaloba o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, došlo k ukončení pracovního poměru na základě tohoto zrušovacího úkonu, a proto tedy není možno dovodit procesní úspěch žalobkyně ve věci. I když tedy žalobkyně disponuje pravomocným soudním rozhodnutím deklarujícím neplatnost výpovědi a okamžité zrušení

pracovní poměru je „absolutně neplatné ze zákona a soudy i jiné orgány veřejné moci k této skutečnosti musí přihlížet“, přesto je třeba, aby byly poměry mezi účastníky postaveny najisto. Žalovaná totiž „využila“ odůvodnění výroku soudu o náhradě nákladů řízení a („i přes skutečnost, že neplatnost úkonu 2x uznala a kontumačně i zaplatila to, co žalobkyni náleželo“) v současnosti tvrdí, že okamžité zrušení pracovní poměru je platné a že „platila z opatrnosti“. Podle názoru žalobkyně však zmíněné rozhodnutí Nejvyššího soudu nelze v dané věci aplikovat, neboť řešilo jiný skutkový stav, a to navíc podle staré právní úpravy, která na rozdíl od současného zákoníku práce neobsahovala výslovnou úpravu absolutní neplatnosti. I přesto však se žalobkyně domnívá, že ve smyslu tohoto rozhodnutí Nejvyššího soudu „došlo v rámci soudního řízení k dohodě o tom, že okamžité zrušení pracovní poměru je neplatné a pracovní poměr trvá“, a strany se podle toho i chovaly, když žalovaná zaplatila náhradu mzdy, kterou žalobkyně přijala. Kromě toho se žalobkyně „dovolává dobrých mravů a ochrany zaměstnance“, který vzal žalobu zpět v dobré víře, že mezi stranami není v dané věci sporu.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 21.3.2016, č.j. 10 C 151/2015-41, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 8.400,- Kč k rukám jejího advokáta. Soud prvního stupně přes námitky žalobkyně neshledal důvody pro odchýlení se od právního závěru vyjádřeného v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1155/96, podle kterého okamžité zrušení pracovní poměru nemůže být po doručení zaměstnanci dodatečně odvoláno nebo zrušeno, nýbrž své účinky může pozbyt jedině na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že je okamžité zrušení pracovní poměru neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (nyní dohoda a narovnání podle ustanovení § 1903 a násl. obč. zák.) uzavřené v průběhu řízení u soudu. Zdůraznil, že smyslem výše uvedeného pravidla je dosažení právní jistoty ohledně existence či neexistence pracovněprávních vztahů tím, že pro možnost domáhat se určení neplatnosti rozvázání pracovní poměru je v ustanovení § 72 zák. práce stanovena prekluzivní dvouměsíční lhůta. Kdyby bylo možné domáhat se určení, že pracovní poměr trvá s odkazem na tvrzenou absolutní neplatnost příslušného právního úkonu, „postrádalo by stanovení této prekluzivní lhůty smysl“. Po uplynutí této lhůty by se strany mohly „de facto kdykoliv domáhat určení trvání pracovní poměru namísto neplatnosti jeho rozvázání“. Protože v daném případě „nebylo prokázáno, že by účastníci uzavřeli v písemné formě (§ 1906 obč. zák.) dohodu s vůlí narovnat mezi sebou sporné právní vztahy“, soud prvního stupně „uzavřel, že okamžité zrušení pracovní poměru dané žalovanou žalobkyní je platné a z uvedeného důvodu žalobu zamítl“.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 2.11.2016, č.j. 62 Co 257/2016-87, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 20.800,- Kč k rukám její advokátky. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že za situace, kdy výpověď ze dne 24.9.2013 byla pravomocným rozhodnutím soudu shledána neplatnou a žalobkyně listinou ze dne 27.9.2013 sdělila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, „je zřejmé, že pracovní poměr žalobkyně trval i po doručení výpovědi z pracovní poměru, a neskončil ani na základě okamžitého zrušení pracovní poměru ze dne 21.10.2013, byť řízení o neplatnosti tohoto rozvázání pracovní poměru nebylo ukončeno meritorním rozhodnutím ve věci samé, kterým by byla určena neplatnost tohoto okamžitého zrušení pracovní poměru“. Odvolací soud „nezpochybňuje judikaturní závěry“ o tom, že rozvázání pracovní poměru je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost deklarována pravomocným soudním rozhodnutím. Podle jeho názoru je však v daném případě „třeba zohlednit všechny okolnosti sporu“, ve kterém „je nepochybné, že mezi účastníky došlo v průběhu řízení o neplatnost výpovědi a okamžitého zrušení pracovní poměru k mimosoudní dohodě, na základě které žalovaná uznala neplatnost okamžitého zrušení pracovní poměru ze dne 21.10.2013 a uspokojila mzdové nároky žalobkyně vyplývající z tohoto neplatného způsobu skončení pracovní poměru a žalobkyně tento její projev vůle akceptovala“. Byť lze připustit, že součástí této dohody nebylo (jak vyžaduje ustálená judikatura) to, že pracovní poměr účastníků trvá i po doručení okamžitého zrušení pracovní poměru a bude trvat i nadále, přesto „je třeba dovodit, že za situace, kdy žalovaná neplatnost okamžitého zrušení pracovní poměru v průběhu soudního řízení sama dobrovolně uznala, tak důsledkem této neplatnosti nemůže být nic jiného než to, že pracovní poměr účastníků trvá i po doručení tohoto okamžitého zrušení pracovní poměru“. Podle přesvědčení odvolacího soudu se tak závěry vyslovené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29.10.1997 sp. zn. 2 Cdon 1155/96 v tomto případě neuplatní, neboť „vedený judikát byl vydán na základě jiného skutkového základu, než je tomu v tomto sporu a navíc i v režimu dříve platného zákoníku práce č. 65/1965 Sb.“. Rovněž s přihlédnutím ke zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance i výkladovému pravidlu obsaženému v ustanovení § 4 zák. práce by podle jeho názoru „požadavek na to, aby součástí této mimosoudní dohody byl výslovně dovětek o tom, že pracovní poměr účastníků po doručení okamžitého zrušení pracovní poměru trval a bude trvat i nadále, představoval přepjatý formalismus, neboť pokud okamžité zrušení pracovní poměru je neplatné, pak jediným možným důsledkem toho je další trvání pracovní poměru“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítala, že odvolací soud v otázce podmínek, za jakých může okamžité zrušení pracovní poměru ztratit své účinky, nerespektoval ustálenou judikaturu dovolacího soudu. Zdůraznila, že neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovní poměru je třeba uplatnit jak dovoláním se jeho neplatnosti u druhého účastníka pracovní poměru, tak i podáním žaloby u soudu podle ustanovení § 72 zák. práce, která ovšem musí být podána ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě. Žalobkyně sice v této lhůtě žalobu podala, avšak „výlučně svým jednáním“ (zastoupena advokátkou) vzala žalobu ohledně okamžitého zrušení pracovní poměru ze dne 21.10.2013 zpět a toto okamžité zrušení se tak „stalo platným s následky z toho plynoucími“. Nebyla-li totiž neplatnost okamžitého zrušení určena pravomocným soudním rozhodnutím soudu, a ani v projednávané věci mezi účastníky nedošlo v průběhu řízení o neplatnost okamžitého zrušení k uzavření dohody o narovnání za podmínek uvedených v ustanovení § 585-587 zákona č. 40/1964 Sb., popřípadě podmínek uvedených v ustanovení § 1903-1906 zákona č. 89/2012 Sb., „musí soud vždy vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně“. Napadené rozhodnutí odvolacího soudu je podle názoru dovolatelky „překvapivé a (ve shora vymezené právní otázce) nastoluje, pod záminkou odstranění přepjatého právního formalismu, právní nejistotu obou stran pracovněprávních vztahů“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že se rozsudek soudu prvního stupně potvrzuje, a aby rozhodl o náhradě nákladů řízení odvolacího a dovolacího.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu – dále jen „o.s.ř.“) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

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

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o.s.ř. - nepodléhá), že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 20.12.2006, naposledy od 1.4.2010 jako „zástupce ředitele projekce, hlavní inženýr projektu, architekt“. Dne 24.9.2013 dala žalovaná žalobkyni výpověď z pracovního poměru a následně dne 21.10.2013 s ní okamžitě zrušila pracovní poměr. Žalobkyně dopisy ze dne 27.9.2013 a 21.10.2013 sdělila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, a dne 17.12.2013 podala u Obvodního soudu pro Prahu 4 žalobu, kterou se domáhala určení neplatnosti obou rozvázání pracovního poměru. Žalovaná ve svém vyjádření k žalobě ze dne 24.1.2014 uvedla, že „okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné a neúčinné“, a že k datu 30.11.2013 vyplatila žalobkyni mzdu za období, kdy žalobkyně po okamžitém zrušení pracovního poměru již nedocházela do zaměstnání, do doby, kdy jí na základě (podle názoru žalované platné) výpovědi uplynula výpovědní doba. Vzhledem k uvedenému chování žalované žalobkyně podáním ze dne 3.3.2014 vzala žalobu zpět v části týkající se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a Obvodní soud pro Prahu 4 následně rozsudkem ze dne 29.5.2014 č.j. 48 C 182/2013-45 řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 21.10.2013 zastavil a určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 24.9.2013 je neplatná; rozsudek ohledně uvedených výroků nabyl právní moci dne 26.6.2014. Žalovaná však za daného stavu s poukazem na ustálenou soudní judikaturu nadále považuje okamžité zrušení pracovního poměru za platné, s čímž ovšem žalobkyně nesouhlasí, a proto se touto žalobou domáhá určení, že její pracovní poměr u žalované trvá.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – mimo jiné právní otázku, za jakých podmínek může okamžité zrušení pracovního poměru ztratit své účinky. Vzhledem k tomu, že při řešení této otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, a protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že dotčené okamžité zrušení pracovního poměru žalovaná ve vztahu k žalobkyni učinila dne 21.10.2013 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2013, tj. předtím, než nabyly účinnosti zákony č. 303/2013 Sb. a č. 435/2013 Sb. (dále též jen „zák. práce“).

Okamžité zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel i zaměstnanec učinit pouze z některého ze zákonem stanovených důvodů (srov. § 55 a § 56 zák. práce). V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné (srov. § 60 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 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (srov. § 72 zák. práce).

Podle ustálené judikatury soudů je rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením neplatné (a nemá tak žádné právní účinky) jen tehdy, jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím vydaným v řízení podle ustanovení § 72 zák. práce. Chce-li zaměstnanec zabránit tomu, aby nastaly právní účinky vyplývající z okamžitého zrušení pracovního poměru provedeného zaměstnavatelem, musí ve lhůtě dvou měsíců podat u soudu žalobu o určení, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné; nebyla-li taková žaloba podána, skončil pracovní poměr účastníků podle tohoto právního úkonu, i kdyby objektivně šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty, kterou zákon stanoví v zájmu právní jistoty obou stran pracovního poměru, právo na určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru zanikne (srov. § 330 zák. práce) a soud se již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou; nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud vždy (i v případném jiném řízení mezi účastníky) vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně (k tomu srov. ve vztahu k dřívější obsahově shodné právní úpravě např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96, který byl uveřejněn pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.2.1968 sp. zn. 6 Cz 5/68, které bylo uveřejněno pod č. 40 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1969).

V soudní praxi nejsou pochybnosti ani o tom, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které bylo doručeno zaměstnanci, nemůže být zaměstnavatelem dodatečně odvoláno (zrušeno, vzato zpět). Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (dohody o narovnání) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále. Uvedený právní názor byl vyjádřen v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29.10.1997 sp. zn. 2 Cdon 1155/96, který byl uveřejněn pod č. 114 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, a který – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – je znám také odvolacímu soudu. I když byl vysloven za účinnosti předešlé právní úpravy obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2006, dovolací soud (jak vyplývá také z jeho současné rozhodovací praxe reprezentované např. rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2016 sp. zn. 21 Cdo 4818/2014) jej považuje i za nové právní úpravy obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném od 1.1.2007, za nadále použitelný, neboť obě právní úpravy týkající se této problematiky lze v zásadě pokládat za obsahově totožné (shodné). Nelze rovněž pochybovat o obecné platnosti tohoto názoru v tom smyslu, že nenastane-li v konkrétním případě některá z předvídaných situací (tj. buď že soud pravomocně rozhodne o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo že účastníci pracovního poměru uzavřou v průběhu sporu dohodu o narovnání), nemůže okamžité zrušení pracovního poměru přesto ztratit své účinky s poukazem na jiné, specifické okolnosti případu.

Z uvedeného vyplývá, že za neplatné (a tedy nemající žádné právní účinky) lze považovat okamžité zrušení pracovního poměru jen tehdy, jestliže soud žalobě na určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru vyhověl. Skončilo-li řízení před soudem jinak (např. zamítnutím žaloby nebo – tak jako v projednávané věci – zastavením řízení po zpětvzetí žaloby), je okamžité zrušení pracovního poměru platným důvodem rozvázání pracovního poměru (pracovní poměr účastníků skončil podle tohoto zrušovacího projevu). V takovém případě odvolání (zrušení či „uznání“ neplatnosti) okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v průběhu řízení nemůže na těchto zákonných důsledcích nic změnit. Je tedy nerozhodné, jaké bylo další chování či stanoviska účastníků pracovního poměru poté, co projev vůle (rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením) byl již učiněn a doručen druhé straně, nebyla-li neplatnost tohoto projevu vůle určena pravomocným rozhodnutím soudu. Okamžité zrušení pracovního poměru může ztratit své účinky (tj. nemít za následek skončení pracovního poměru) jedině tehdy, kdyby se účastníci v průběhu soudního řízení o určení neplatnosti

okamžitého zrušení pracovního poměru (tj. v době od jeho zahájení do jeho pravomocného skončení) dohodli o narovnání mezi nimi sporného nároku (nároku z žalobou u soudu uplatněné neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru) tak, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.

Právní názor vyjádřený ve výše zmíněném rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29.10.1997 sp. zn. 2 Cdon 1155/96, uveřejněném pod č. 114 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, vycházel - jak uvedeno výše - z předešlé právní úpravy, podle které účastníci pracovněprávního vztahu mohli upravit nárok mezi nimi sporné dohodou, která musela být učiněna písemně, jinak byla neplatná (srov. § 259 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2006). Tato dohoda se označovala jako „dohoda o sporných nárocích“ a upravovala pro oblast pracovněprávních vztahů tzv. narovnání. Podle nové právní úpravy účinné od 1.1.2007 již tento institut neupravují přímo pracovněprávní předpisy, nýbrž na základě principu subsidiarity (srov. § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) se pracovněprávní vztahy účastníků při narovnání řídí ustanoveními §§ 585-587 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (ve znění účinném do 31.12.2013), a od 1.1.2014 ustanoveními §§ 1903-1906 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Podle obou právních úprav je podstatou narovnání dohoda účastníků pracovněprávního vztahu, kterou si upravují svá práva a povinnosti z jednoho nebo více nároků, které vznikly na základě zákona nebo jiných právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo smlouvy (dohody) účastníků a které jsou dosud mezi nimi sporné či pochybné. Uzavření dohody o narovnání předpokládá, že mezi účastníky došlo k jednání, při němž si vyjasňovali svá rozdílná stanoviska k otázkám vzniku nároku, jeho výše nebo k jiným sporným okolnostem, a které vyústilo v odstranění dosavadních pochybností a rozporů a projevilo se ve vzájemných ústupcích učiněných v zájmu dosažení dohody. Došlo-li k dohodě o narovnání, má to za následek, že dosavadní nárok zaniká, neboť je nahrazen novým vymezením práv a povinností účastníků obsažených v dohodě.

V projednávané věci se z obsahu spisu podává, že poté, co žalobkyně dne 21.10.2013 obdržela od žalované okamžité zrušení pracovního poměru, oznámila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, a podala u Obvodního soudu pro Prahu 4 žalobu o neplatnost tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalovaná následně v písemném vyjádření k žalobě uvedla, že „okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné a neúčinné“, a potvrdila, že k datu 30.11.2013 vyplatila žalobkyni mzdu za období, kdy žalobkyně po okamžitém zrušení pracovního poměru již nedocházela do zaměstnání, do doby, kdy jí na základě výpovědi ze dne 24.9.2013, kterou žalovaná považovala za platnou, uplynula výpovědní doba. Na uvedené chování žalované žalobkyně reagovala tak, že podanou žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru vzala zpět. S názorem odvolacího soudu, že za dané situace došlo v průběhu řízení, vedeného u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 48 C 182/2013, mezi účastníky k uzavření mimosoudní dohody, na jejímž základě okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovanou žalobkyni ztratilo své účinky, dovolací soud nesouhlasí.

Především je třeba mít na zřeteli, že z hlediska formálních náležitostí vyžaduje dohoda o narovnání pod sankcí neplatnosti písemnou formu, přičemž podle právní úpravy účinné do 31.12.2006 se tato písemná forma vyžaduje vždy (srov. již zmíněný § 259 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2006), podle právní úpravy účinné od 1.1.2007 pak v případě, že dosavadní závazek byl zřízen písemnou formou nebo narovnání se týká promlčeného závazku (srov. § 585 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31.12.2013, a § 1906 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném od 1.1.2014). Protože okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 21.10.2013, ze kterého pramení sporná vzájemná práva a povinnosti účastníků, bylo učiněno písemnou formou, je zřejmé, že rovněž dohoda o narovnání odstraňující tuto spornost musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Náležitosti písemné dohody zaměstnavatele a zaměstnance o narovnání spočívají - mimo jiné - v tom, že se obsah tohoto dvoustranného právního úkonu (právního jednání) uvede v příslušné listině. Významná je přitom jen vůle účastníků vyjádřená v písemném textu. V písemném textu musí být zachyceny všechny podstatné náležitosti příslušné dohody o narovnání; pouhé záměry účastníků nevyjádřené v písemném textu jsou právně bezvýznamné. Z hlediska obsahových náležitostí tak musí dohoda o narovnání v písemném textu obsahovat, kromě označení jejich účastníků, zejména označení nároku, který je mezi nimi sporný, a vymezení práv a povinností, která mají na místě dosavadního nároku mezi účastníky platit.

Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že, aby bylo možno dovodit, že mezi žalobkyní a žalovanou došlo k uzavření dohody o narovnání, na jejímž základě ztratilo okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 21.10.2013 své účinky, musel by tento dvoustranný právní úkon (právní jednání) v písemném textu obsahovat nejen to, že účastníci (žalobkyně a žalovaná) považují za sporný nárok z žalobou u soudu uplatněné neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, ale muselo by zde být rovněž uvedeno, že se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále. Takový závěr však z obsahu spisu nevyplývá a nelze k němu dospět ani s poukazem na zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, jako jedna ze základních zásad pracovního práva [srov. § 1a písm. a) zák. práce], je sice vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, nelze ji však chápat odtrženě od jiných základních právních principů a ani ji absolutizovat. Vyjadřuje vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele. Žádná ze zásad, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, neospravedlňuje, aby smlouvy (dohody) a jiné právní úkony (právní jednání) byly posuzovány a vykládány příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele jen proto, že zaměstnanec - byť zastoupen advokátem - se nedostatečně orientuje v dané právní úpravě a z ní vycházející ustálené soudní praxi. Nelze tedy považovat za odporující zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a za „přepjatý formalismus“ požadavek, aby určitý dvoustranný právní úkon (právní jednání), který je třeba učinit písemnou formou, obsahoval v písemném textu na příslušné listině všechny podstatné obsahové náležitosti, kterými je tento právní úkon (právní jednání) definován.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci; protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o.s.ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu
www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.