

**Judikát NS 21 Cdo 1633/2009**

Soud: Nejvyšší soud  
Datum rozhodnutí: 11/03/2010  
Spisová značka: 21 Cdo 1633/2009  
ECLI: ECLI:CZ:NS:2010:21.CDO.1633.2009.1  
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK  
Heslo: Pracovněprávní vztahy  
Dotčené předpisy: § 77 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.  
§ 72 předpisu č. 262/2006Sb.  
§ 76 odst. 6 předpisu č. 262/2006Sb.

Kategorie rozhodnutí:C

21 Cdo 1633/2009

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce Z. Š., zastoupeného Mgr. Štěpánem Krtkem, advokátem se sídlem v Litoměřicích, Lidická č. 10, proti žalované ARGUS, spol. s r.o. se sídlem v Praze 9, Ocelářská č. 799, IČO 00203459, zastoupené Mgr. Janem Válkem, advokátem se sídlem v Praze 7, Bubenská č. 441/5, o neplatnost výpovědi dohody o pracovní činnosti, vedené u Okresního soudu v Litoměřicích pod sp. zn. 14 C 80/2007, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. září 2008 č.j. 11 Co 769/2007-52, takto:

Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 12.1.2007 žalovaná sdělila žalobci, že „podle § 238 odst. 2 zák. práce vypovídá dohodu o pracovní činnosti, kterou se žalobcem uzavřela dne 27.12.2006“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď dohody o pracovní činnosti je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že se výpověď „dovolává na ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., které obsahuje pracovní podmínky zaměstnankyň, že mu písemnost obsahující výpověď nebyla doručena do vlastních rukou, jak to vyžaduje ustanovení § 334 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., nýbrž že ji „obdržel dne 17.1.2007 obyčejnou poštou“, a konečně že výpověď je zřejmě podepsaná panem L., který však není uveden v obchodním rejstříku jako zástupce žalované společnosti pro jednání a podepisování za tuto společnost.

Okresní soud v Litoměřicích rozsudkem ze dne 4.10.2007 č.j. 14 C 80/2007-28 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 11.166,30 Kč. Soud prvního stupně, který posuzoval otázku platnosti výpovědi dohody o pracovní činnosti s ohledem na datum jejího doručení žalobci podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném od 1.1.2007, dospěl k závěru, že, ačkoli „dle § 334 zák. práce je zásadně preferováno doručení výpovědi prostřednictvím zaměstnavatele, poté případně poštou, a to do vlastních rukou“, je třeba v daném případě, kdy „bylo potvrzeno i přímo žalobcem“, že zásilku obsahující výpověď převzal osobně a hned se seznámil s jejím obsahem, považovat doručení předmětné výpovědi žalobci poštou dne 17.1.2007 „za řádné, byť žalovaná použila v prvé řadě poštovních služeb, a to obyčejnou zásilkou“. Soud „má za to, že, pokud by (z tohoto důvodu) vyslovil neplatnost výpovědi, jednalo by se o nepřiměřený formalismus“. Protože bylo rovněž zjištěno, že výpověď dohody o pracovní činnosti za žalovanou podepsala k tomu oprávněná osoba – J. L., který byl jejím oblastním ředitelem, a tudíž „vzhledem ke svému pracovnímu zařazení byl oprávněn takovéto listiny podepisovat“, je předmětná výpověď dohody o pracovní činnosti platným právním úkonem.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 30.9.2008 č.j. 11 Co 769/2007-52 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 10.967,- Kč k rukám advokáta Mgr. Jana Válka. Odvolací soud

zdůraznil, že podle zákona č. 262/2006 Sb. (ve znění účinném od 1.1.2007) se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr „vztahují všechna ustanovení zákoníku práce aplikující se na pracovní poměr, mimo ustanovení (uvedená v § 77 odst. 1), u nichž to zákoník práce výslovně vyloučil“. Jedná se mimo jiné o „ochranná“ ustanovení o skončení pracovního poměru, pro jejichž aplikaci „není důvod“, neboť dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr „nejsou určeny k zakládání stabilních vztahů, ale naopak k uspokojení flexibilní potřeby práce“. Domáhá-li se proto žalobce určení neplatnosti výpovědi dohody o pracovní činnosti, pak podle názoru odvolacího soudu „nevyplyvá naléhavý právní zájem na určení této právní skutečnosti přímo ze zákona (dříve ust. § 64, nyní ust. § 72 zák. práce)“, ale „jde o určovací žalobu ve smyslu ust. § 80 písm. c) o.s.ř. a žalobce je tak povinen tvrdit a prokázat naléhavý právní zájem na požadovaném určení“. Protože však v daném případě byla dohoda o pracovní činnosti mezi účastníky sjednána na dobu určitou do 31.12.2007, a tedy „i v případě, že by pracovněprávní vztah mezi účastníky nebyl ukončen výpovědí žalované, zanikl by uplynutím doby, na který byl sjednán“, nelze podle názoru odvolacího soudu „dovodit, že by se žalobce nacházel ve stavu právní nejistoty nebo že by jeho právo bylo ohroženo“. Žalobci, který naléhavý právní zájem na požadovaném určení spatřuje ve svém „právu na plnění“ z uzavřené dohody, v „zájmu na dodržování zákonem stanovených povinností ze strany žalované“ a v tom, aby právní úkon byl doručen do jeho vlastních rukou, tedy (v době rozhodování odvolacího soudu) „již žádné právo z pracovněprávního vztahu, které by bylo odvislé od určení právní skutečnosti (neplatnosti výpovědi), nesvědčí“. Případný nárok na náhradu mzdy či jiný peněžitý nárok může žalobce uplatnit žalobou na plnění, „která má přednost před žalobou na určení“. Protože „žalobce nemá na určení neplatnosti výpovědi dohody o pracovní činnosti naléhavý právní zájem“, shledal odvolací soud - aniž by se věci dále zabýval - žalobu za nedůvodnou.

V dovolání proti tomuto rozsudku odvolacího soudu žalobce namítal, že se odvolací soud „měl zabývat věcnou stránkou věci a spor vyřešit na základě jejího posouzení“. Podle názoru dovolatele není správný závěr odvolacího soudu, že na určení neplatnosti výpovědi dohody o pracovní činnosti ze dne 12.1.2007 není dán naléhavý právní zájem. Žalobce má za to, že naléhavý právní zájem na požadovaném určení byl a je dán „plnou měrou“, neboť žalobu v této věci podal v době, kdy ho měla žalovaná podle dohody o pracovní činnosti zaměstnávat a platit mu za odvedenou práci odpovídající odměnu. V okamžiku podání žaloby se tedy žalobce až do 31.12.2007, kdy měl pracovněprávní vztah na dobu určitou skončit, nalézal ve stavu právní nejistoty, zda pracovněprávní vztah skončil a zda má vůči žalované nárok na příslušnou odměnu, přičemž „ohledně odměny tato nejistota trvá dodnes“. Žalobci tak podle jeho názoru „bylo napadeným rozhodnutím znemožněno nalezení právní jistoty ohledně trvání pracovního poměru vůči žalované, a to bez ohledu na to, že tento vztah byl založen na dobu určitou, a s tím spojeného nároku na náhradu mzdy“. Navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 30.6.2009 (dále jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1.7.2009 (srov. čl. II bod 12 zákona č. 7/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů a další související 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.), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jimiž 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.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže 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.].

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. je založena na rozdílnosti (nesouhlasnosti) rozhodnutí odvolacího soudu s rozhodnutím soudu prvního stupně. O nesouhlasnosti rozhodnutí jde tehdy, jestliže okolnosti významné pro rozhodnutí věci byly posouzeny oběma soudy rozdílně, takže práva a povinnosti stanovené účastníkům rozhodnutími jsou podle závěrů těchto rozhodnutí odlišná. Odlišností nelze ovšem rozumět rozdílné právní posouzení, jestliže nemělo vliv na obsah práv a povinností účastníků, ale jen takový závěr, který rozdílně konstatuje nebo deklaruje práva a povinnosti v právních vztazích účastníků. Okolnost jak odvolací soud formuloval výrok svého rozsudku, není sama o sobě významná; pro posouzení přípustnosti dovolání z hlediska ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. je podstatné porovnání obsahu obou rozsudků (srov. též usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30.4.1998, sp. zn. 2 Cdon 931/97, uveřejněné pod č. 52 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999).

Z porovnání rozsudků soudů obou stupňů vyplývá, že odvolací soud sice rozsudek soudu prvního stupně podle ustanovení § 219 o.s.ř. formálně potvrdil, po obsahové stránce však práva a povinnosti účastníků právního vztahu, jehož se určení týká, posoudil jinak. Oproti soudu prvního stupně, který se žalobou zabýval věcně (meritorně), odvolací soud žalobu zamítl pro nedostatek naléhavého právního zájmu žalobce na požadovaném určení ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o.s.ř. Dovolání v této věci je proto – přes poučení odvolacího soudu obsažené v závěru písemného vyhotovení napadeného rozsudku – přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.

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 žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi dohody o pracovní činnosti, kterou žalobce převzal dne 17.1.2007 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.7.2007 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů) – dále jen „zák. práce“.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr podle části třetí zákoníku práce (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) jsou specifickými pracovněprávními vztahy, které mají vlastní právní úpravu a jsou volněji než je tomu u pracovního poměru. Doplňkový charakter

uvedených dohod vyplývá z ustanovení § 74 odst. 1 zák. práce, kde zákon výslovně uvádí, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, tedy nikoliv zaměstnanci zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce předpokládá použití jiných ustanovení vztahujících se na výkon práce v pracovním poměru i na práci konanou na základě těchto dohod, s výjimkami uvedenými v ustanovení § 77 odst. 1.

Podle ustanovení § 77 odst. 1 zák. práce není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a) odstupné podle § 67 a 68,
- b) pracovní dobu a dobu odpočinku,
- c) překážky v práci na straně zaměstnance,
- d) skončení pracovního poměru a
- e) odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Z obsahu taxativního výčtu institutů pracovního práva, jejichž použití na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uvedené ustanovení vylučuje, vyplývá, že pracovněprávní vztahy založené na základě těchto dohod se vyznačují vyšší flexibilitou v porovnání s právní úpravou pracovního poměru. Flexibilita tohoto pracovněprávního vztahu se projevuje i tím, že zákon rovněž připouští smluvní úpravu pracovních podmínek, pokud jde o právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité překážky v práci a na dovolenou (srov. § 77 odst. 2 zák. práce), které jsou jinak v pracovním poměru dány právním předpisem.

Větší pružnost zákonné úpravy se projevuje – jak vyplývá z výše uvedeného – mimo jiné v otázce ukončení pracovněprávního vztahu vzniklého na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které je méně formální, než je tomu v případě pracovního poměru. Zákon (srov. § 76 odst. 6 zák. práce) především umožňuje účastníkům tohoto pracovněprávního vztahu, aby si způsob (modus) zrušení dohody o pracovní činnosti sjednali dohodou, a v tomto směru není jejich smluvní volnost žádným způsobem omezována. Teprve pro případ, není-li předem sjednán konkrétní způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je – jak dále stanoví ustanovení § 76 odst. 6 zák. práce – možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Ustanovení § 76 odst. 6 zák. práce je ve vztahu k obecným ustanovením o rozvázání a skončení pracovního poměru (§ 48 zák. práce) ustanovením speciálním, které je – jak ze shora uvedeného vyplývá – v porovnání s úpravou rozvázání pracovního poměru zjevně volnější (flexibilnější), jak ostatně odpovídá povaze dohody o pracovní činnosti jako volnějšího pracovněprávního vztahu vykonávaného mimo pracovní poměr. Tato výlučná povaha je pro případy zrušení dohody o pracovní činnosti zdůrazňována ustanovením § 77 odst. 1 písm. d) zák. práce, které výslovně nepřipouští, aby na práci konanou na základě dohod o pracovní činnosti byla aplikována právní úprava pro výkon práce v pracovním poměru, pokud jde – kromě jiného – o skončení pracovního poměru. Z tohoto ustanovení však nelze usuzovat – jak k tomuto závěru dospívá odvolací soud, že v ustanovení § 72 zák. práce nelze spatřovat procesní prostředek obrany proti neoprávněnému zrušení dohody o pracovní činnosti výpovědí danou podle ustanovení § 76 odst. 6 zák. práce.

Je jistě nepochybné, že Hlava IV zákoníku práce uvozená marginální rubrikou „skončení pracovního poměru“ zahrnuje ustanovení § 48 až § 73 zák. práce, tedy včetně ustanovení § 72 zák. práce, které poskytuje účastníkům pracovního poměru možnost podat ve lhůtě dvou měsíců žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, jejímž předmětem je posouzení právní skutečnosti [neplatnosti určitého (konkrétního) právního úkonu učiněného zaměstnancem nebo zaměstnavatelem a směřujícího k rozvázání pracovního poměru], a nikoli přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o.s.ř.

Systematický výklad obsahu ustanovení § 77 odst. 1 písm. d) zák. práce vycházející z umístění ustanovení § 72 zák. práce v systému zákoníku práce (v daném případě výklad argumentum a rubrica) však sám o sobě nevysvětluje, z jakých důvodů tedy ustanovení § 77 odst. 1 písm. a) zák. práce za uvedených okolností „navíc“ zdůrazňuje, že na práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti nelze aplikovat ustanovení § 67 a § 68 o odstupném, která jsou rovněž umístěna v Hlavě IV zákoníku práce, stejně, jako jsou obsahem této hlavy ustanovení o skončení pracovního poměru (§ 48 až § 66), o způsobu obrany proti neplatnému rozvázání pracovního poměru (§ 72), o náhradě mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru (§ 69 až § 71) a další. Nelze tedy důvodně dovozovat, že ustanovení § 77 odst. 1 písm. d) zák. práce vylučuje pro případy zrušení dohody o pracovní činnosti i jiná ustanovení Hlavy IV zákoníku práce, než ta ustanovení, která upravují způsoby a důvody skončení pracovního poměru.

Z uvedeného vyplývá, že na zrušení dohody o pracovní činnosti ve smyslu § 77 odst. 1 písm. d) zák. práce se nevztahuje jen právní úprava o skončení pracovního poměru způsoby uvedenými v ustanovení § 48 zák. práce; neplatnost zrušení dohody o pracovní činnosti však mohou zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu na základě ustanovení § 77 odst. 1 části věty před středníkem zák. práce způsobem, který pro výkon práce v pracovním poměru upravuje ustanovení § 72 zák. práce, ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měla práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti skončit tímto rozvázáním. Přestože nejde o pracovní poměr jako takový, jedná se o jeden ze základních pracovněprávních vztahů (§ 3 zák. práce), kde je – stejně jako v pracovním poměru – v zájmu právní jistoty, aby si účastníci tohoto vztahu mohli o něm sjednat jistotu v době co nejkratší.

Protože rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

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

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 3. listopadu 2010

JUDr. Zdeněk N o v o t n ý , v. r.  
předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

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