

Judikát NS 21 Cdo 339/2013

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	02/26/2014
Spisová značka:	21 Cdo 339/2013
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.339.2013.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 51 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2008 § 72 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2008 § 69 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2008 § 304 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2008 § 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2008
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 339/2013

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně D. S., zastoupené JUDr. Annou Vyhřídovou, advokátkou se sídlem v Hradci Králové, Gočárova třída č. 535/6, proti žalované České republice - Generálnímu finančnímu ředitelství v Praze 1, Lazarská č. 15/7, IČO 72080043, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Hradci Králové pod sp. zn. 9 C 38/2009, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 19. března 2012 č.j. 21 Co 574/2011-144, takto:

I. Dovolání žalobkyně se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 29.9.2008 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že žalobkyně "závažně porušila povinnosti vyplývající z právních předpisů (zejm. z ust. § 303 odst. 2 písm. d), odst. 3 a odst. 4 zákoníku práce) a Článku 28 a 29 Pracovního řádu Finančního ředitelství v Hradci Králové tím, že se jako zaměstnanec správního úřadu stala statutárním orgánem (řídícím orgánem), členkou řídících orgánů (statutárních orgánů) a kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost" a že "podnikala bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele", neboť - podle zjištění žalované - působila ve "společnosti EKO 2001, a.s. Jičín" jako členka dozorčí rady (od 26.4.2008), ve "společnosti AEK 120 a.s. Jičín" jako členka představenstva (od 31.1.2008), ve "společnosti TRANSSystem, spol. s r.o. Praha 1" jako jednatelka (od 31.1.2008) a společník, ve "společnosti Svatý Petr, spol. s r.o. v likvidaci Špindlerův Mlýn" jako jednatelka (od 31.1.2008) a společník, ve "společnosti EUROCONTROL, a.s. Jičín" jako členka představenstva (od 28.2.2008) a ve "společnosti HEPYSTAV s.r.o. Staré Hrady" jako jednatelka (od 21.7.2008) a společník.

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Hradci Králové dne 30.1.2009 domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 30.9.2008, je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že od 1.10.2001 pracovala u býv. Finančního úřadu v Jičíně jako správce daně, že dne 31.10.2007 jí byla doručena výpověď z pracovního poměru, kterou jí žalovaná dala z organizačních důvodů podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, a že oznámila žalované, že považuje tuto výpověď za neplatnou a trvá na dalším zaměstnávání. Žalobu o určení neplatnosti této výpovědi soud "zamítnul" s odůvodněním, že "žalovaná tak, jak v ní byla označena (Finanční ředitelství v Hradci Králové) není subjektem práva". Po doručení výpovědi žalobkyně byla v pracovní neschopnosti od 31.10.2007 do 10.2.2008 a od 26.3.2008 do 19.9.2008, žalovaná jí

poté nařídila "čerpání zbytku dovolené" a sdělila jí, že pracovní poměr skončí dnem 6.10.2008. Dne 30.9.2008 byla žalobkyni doručena další (žalobou napadená) výpověď z pracovního poměru. Žalobkyně považuje výpověď z pracovního poměru za neplatný právní úkon, neboť "funkce ve statutárních orgánech" přijala v době, kdy probíhalo "řízení o neplatnosti výpovědi z organizačních důvodů a kdy jí bylo sděleno, že jí již nebude umožněno u žalované pracovat". Žalobkyně přijetím "funkce ve statutárních orgánech" řešila svoji finanční situaci, v té době již do zaměstnání nedocházela, odevzdala čipovou kartu, klíče a ostatní pracovní pomůcky; nemohla tak porušit pracovní kázeň. Protože pracovní poměr žalobkyně u žalované skončil dnem 6.10.2008 (podle výpovědi ze dne 31.10.2007), považuje žalobkyně výpověď pro porušení pracovní kázně (dne 30.9.2008) za "úkon nadbytečný a šikanózní, porušující dobré mravy".

Okresní soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 9.12.2009 č.j. 9 C 38/2009-66 žalobu zamítl a rozhodl, že žádná z účastnic nemá právo na náhradu nákladů řízení. Dospěl k závěru, že "žalobkyně nemá na požadovaném určení naléhavý právní zájem ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu", neboť "pracovní poměr účastnic, i nebyt nyní napadené výpovědi, by skončil v důsledku první výpovědi z pracovního poměru datované 10.10.2007, a případná neplatnost druhé výpovědi a její určení by pak nebyly s to jakkoliv ovlivnit vztahy účastnic".

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Hradci Králové usnesením ze dne 20.9.2010 č.j. 21 Co 201/2010-96 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Dovedl, že předmětem žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru je zjištění právní skutečnosti (neplatnosti právního úkonu rozvázání pracovního poměru) a nikoliv "přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, ve smyslu ustanovení § 72 písm. c) občanského soudního řádu". Právní zájem na určení právní skutečnosti u této žaloby podle odvolacího soudu "vyplývá přímo z ustanovení § 72 zákoníku práce a není potřebné jej za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat, proto nepřichází v úvahu zkoumání naléhavého právního zájmu na určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru". Odvolací soud uzavřel, že není ani právně významné, zda bude mít určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi způsobilost ovlivnit pracovníprávní vztahy mezi účastníky, a uložil soudu prvního stupně, aby se v dalším řízení zabýval věcí samou.

Okresní soud v Hradci Králové poté rozsudkem ze dne 13.7.2011 č.j. 9 C 38/2009-127 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Z provedeného dokazování zjistil, že žalobkyně byla zaměstnána u žalované od 1.10.2001 jako správce daně a že po doručení výpovědi z pracovního poměru ze dne 29.9.2008 začala působit u "právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, převážně se sídlem v působnosti býv. Finančního úřadu v Jičíně, v postavení jednatele nebo člena představenstva nebo dozorčí rady, počínaje dnem 26.4.2008, 31.1.2008, 28.2.2008 a 21.7.2008". Podle soudu prvního stupně byla činnost žalobkyně v těchto společnostech v rozporu s ustanoveními § 303 odst. 1 písm. a) a odst. 3 zákoníku práce a "v rozporu s čl. 28 a 30 pracovního řádu žalované, se kterým byla žalobkyně seznámena dne 26.6.2007". Uvedené jednání žalobkyně soud prvního stupně považoval za závažné porušení pracovních předpisů zvláště hrubým způsobem, když sídlo čtyř společností se nacházelo v obvodu působnosti býv. Finančního úřadu v Jičíně, kde žalobkyně vykonávala práci správkyni daně; bylo přitom "nerozhodné, zda si žalobkyně chtěla zajistit vytykanou činností finanční příjem v době, kdy jí žalovaná nepřidělovala práci v době výpovědní lhůty podle výpovědi ze dne 10.10.2007", že "převážnou část doby od doručení této výpovědi dne 31.10.2007 do skončení pracovního poměru byla žalobkyně práce neschopná a tedy čerpala nemocenské dávky" a že žalovaná se o protiprávní jednání žalobkyně "dozvěděla dne 12.8.2008, tedy nepřekročila čas upravený v ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce".

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 19.3.2012 č.j. 21 Co 574/2011-144 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Shodně se soudem prvního stupně dovedl, že žalobkyně, která vykonávala práci správce daně u býv. Finančního úřadu v Jičíně, porušila zákaz daný ustanovením § 303 odst. 1 písm. a) a odst. 3 zákoníku práce, že porušení tohoto zákazu je třeba v projednávané věci "považovat nejen za závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, ale za porušení povinností zvláště hrubým způsobem, neboť šlo o členství žalobkyně v řídicích nebo kontrolních orgánech více právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, kdy sídlem těchto právnických osob bylo místo v obvodu, ve kterém měla žalobkyně svoji práci správce daně vykonávat". Námitky žalobkyně o tom, že nezneužila tohoto členství ve spojení s výkonem práce u žalované ke zvýhodnění těchto právnických osob nebo k jiné protiprávní činnosti a že jí neplynul z členství v orgánech těchto právnických osob žádný příjem ani jiné požitky, odmítl odvolací soud s odůvodněním, že "nemají právní význam" a že žalobkyně "měla jistě právo opatřit si jiný zdroj příjmů, pokud to její životní situace vyžadovala, ovšem pouze v souladu s právem". Protože se žalovaná o důvodu výpovědi dozvěděla dne 12.8.2008, byla výpověď z pracovního poměru žalobkyni dána ve lhůtě uvedené v ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Vytýká odvolacímu soudu, že náležitě nepřihlédl k tomu, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru již dopisem ze dne 10.10.2007 a že žalovaná už od té doby žalobkyni nepřidělovala práci; žalobkyně "neměla přístup k žádným informacím, práce správce daně nevykonávala a měla jen nemocenské dávky s tím, že po skončení pracovní neschopnosti jí podle této výpovědi skončí pracovní poměr". Podle ustálené judikatury zaměstnanec po obdržení výpovědi z pracovního poměru za předpokladu, že oznámil svému zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, může nastoupit do zaměstnání u jiné fyzické nebo právnické osoby, protože mu zaměstnavatel neumožnil, aby konal práce podle pracovní smlouvy. Po doručení "první výpovědi" dne 10.10.2007 žalobkyně oznámila žalované, že trvá na tom, aby jí dále zaměstnávala, podala u soudu žalobu o neplatnost výpovědi. Členkou orgánů obchodních společností se stala až v době, kdy mezi ní a žalovanou "bylo vedeno soudní řízení" o neplatnost výpovědi. Žalobkyně dovozuje přípustnost dovolání z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) občanského soudního řádu, za "otázku zásadního významu" považuje to, zda "výkon funkce člena statutárního orgánu je možné z hlediska zajištění příjmů do doby rozhodnutí soudu považovat za rovné se zaměstnáním u jiné fyzické nebo právnické osoby", a navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl. Uvedla, že žalobkyně by mohla mít právo opatřit si jiný zdroj příjmů, kdyby to její nastalá životní situace vyžadovala, ale "pouze v souladu s právem". Taková situace ovšem nenastala, neboť žalobkyně od převzetí výpovědi z pracovního poměru dne 31.10.2007 až do skončení pracovního poměru dne 6.10.2008, kdy uplynula výpovědní lhůta, pobírala nemocenské dávky nebo jí byl vyplácen plat.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání ♦♦ podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský

soudní řád, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31.12.2012 (dále jen "o.s.ř."), neboť napadený rozsudek byl vydán v době do 31.12.2012 (srov. Čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání žalobkyně 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.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

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

Žalobkyně dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že soud prvního stupně ve svém rozsudku ze dne 13.7.2011 č.j. 9 C 38/2009-127 rozhodl stejně jako v rozsudku ze dne 9.12.2009 č.j. 9 C 38/2009-66, který byl usnesením odvolacího soudu ze dne 20.9.2010 č.j. 21 Co 201/2010-96 zrušen (žalobu zamítl). Dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. zejména tehdy, řešili-li právní otázku, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je soudy rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o.s.ř. se nepřihlíží (§ 237 odst. 3 o.s.ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. ustanovení § 241a odst. 2 a 3 a § 242 odst. 3 o.s.ř.), že žalovaná dala žalobkyni, která u ní pracovala (na býv. Finančním úřadu v Jičíně) jako správce daně, dopisem ze dne 10.10.2007 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalobkyně oznámila žalované, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnávala, a podala u soudu dne 7.2.2008 žalobu o určení neplatnosti této výpovědi; Okresní soud v Hradci Králové usnesením ze dne 28.2.2008-23, potvrzeným usnesením Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 31.3.2008 č.j. 21 Co 162/2008-32, řízení o této žalobě zastavil a řízení bylo (podle potvrzení ve spise) pravomocně skončeno dnem 5.5.2008. Po doručení výpovědi z pracovního poměru ze dne 10.10.2007 byla žalobkyně v pracovní neschopnosti od 31.10.2007 do 10.2.2008 a od 26.3.2008 do 19.9.2008, poté čerpala "zbytek dovolené" a výpovědní doba uplynula dnem 6.10.2008. Žalovaná se dozvěděla (podle svého tvrzení) dne 12.8.2008 o tom, že žalobkyně se stala členkou "řídících a kontrolních orgánů" právnických osob, "počínaje dny 26.4.2008, 31.1.2008, 28.2.2008 a 21.7.2008", a dopisem ze dne 29.9.2008 dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Za tohoto stavu věci bylo pro rozhodnutí ve sporu významné vyřešení právní otázky, zda zaměstnanec, kterému dal zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru, který oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a který uplatnil neplatnost této výpovědi žalobou u soudu, může nastoupit zaměstnání u jiného zaměstnavatele, popřípadě vykonávat jinou "vlastní" výdělečnou činnost, již po doručení výpovědi (ještě před uplynutím výpovědní lhůty). Protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující) a protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování odvolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, představuje rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) 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 ČR dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně není opodstatněné.

Projednávanou věc je i v současné době třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 29.9.2008, která jí byla doručena dne 30.9.2008 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., a zákonů č. 121/2008 Sb. a č. 126/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.2008 (dále jen "zák. práce").

Dal-li zaměstnavatel svému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, pracovní poměr neskončí již dnem jejího doručení, ale teprve uplynutím výpovědní doby (srov. § 51 zákoníku práce). Je nepochybné, že pracovněprávní vztahy účastníků se řídí až do uplynutí výpovědní doby pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy. Až do uplynutí výpovědní doby totiž pracovní poměr účastníků nepochybně trvá, a proto je v této době (mimo jiné) povinen zaměstnanec konat práci podle pokynů zaměstnavatele a dodržovat všechny své povinnosti zaměstnance a zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat; kdyby mu zaměstnavatel ve výkonu práce bezdůvodně bránil nebo kdyby zaměstnanec nemohl práci konat pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, má zaměstnanec právo na náhradu mzdy

podle ustanovení § 208 zákoníku práce.

Neuznává-li zaměstnanec platnost výpovědi z pracovního poměru (a podal-li proto u soudu žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 zákoníku práce), je mezi účastníky pracovního poměru sporné, zda jejich pracovní poměr skutečně skončil (podle výpovědi z pracovního poměru) nebo zda bude (může) dále pokračovat. Poté, co uplynula výpovědní doba, se právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řídí (až do vyřešení sporu o platnost výpovědi z pracovního poměru nebo do doby, kdy dojde k jinému skončení pracovního poměru) ustanovením § 69 zákoníku práce.

Z ustanovení § 69 zákoníku práce, které má ve vztahu k ostatním ustanovením zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů povahu legis specialis, vyplývá (mimo jiné), že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci, který mu oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, umožnit pokračovat v (dosavadní) práci nebo, jestliže tak neučiní, mu poskytnout náhradu mzdy nebo platu, a to ode dne, který následuje po dni, kterým uplynula výpovědní doba, popřípadě ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, učinil-li zaměstnanec takové oznámení zaměstnavateli až po uplynutí výpovědní doby (srov. též právní názory vyjádřené například ve Stanovisku občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru ze dne 15.4.2004 zn. Cpjn 4/2004, které bylo uveřejněno pod č. 85 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2004, v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2002 sp. zn. 21 Cdo 700/2001, který byl uveřejněn pod č. 67 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002, v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2001 sp. zn. 21 Cdo 2905/2000, který byl uveřejněn pod č. 77 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2002, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18.3.2004 sp. zn. 21 Cdo 1950/2003, který byl uveřejněn pod č. 64 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).

Oznámil-li zaměstnanec po podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a neumožnil-li mu zaměstnavatel, aby konal (v době po uplynutí výpovědní doby) práce podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nejen nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce), ale i možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele nebo do jiné výdělečné činnosti. Zaměstnanec tedy smí v tomto období pracovat u jiného zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě jiného pracovněprávního vztahu, popřípadě provozovat podnikatelkou činnost, aniž by v tom mohl zaměstnavatel spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, musí však být připraven znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutím soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9.3.2006 sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, který byl uveřejněn pod č. 32 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2007, nebo ve Stanovisku občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru ze dne 15.4.2004 zn. Cpjn 4/2004, které bylo uveřejněno pod č. 85 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2004).

V případě, že zaměstnancova žaloba o neplatnost výpovědi z pracovního poměru nebude úspěšná, platí, že výpověď z pracovního poměru je platným právním úkonem a že podle ní pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby, aniž by bylo významné to, že se rozvázání pracovního poměru stalo sporným nebo jak dlouho trvalo období spornosti. Byla-li určena neplatnost rozvázání pracovního poměru pravomocným soudním rozhodnutím a trvá-li pracovní poměr účastníků i nadále, byl tím stav nejistoty ve vztazích účastníků pracovního poměru (spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru a o jeho další trvání) odstraněn a jejich vztahy se počínaje dnem právní moci rozhodnutí nadále řídí jen pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy stejně, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru vůbec nikdy nedošlo.

V projednávané věci žalobkyně začala v rozporu s ustanovením § 304 zákoníku práce vykonávat jinou výdělečnou činnost než u žalované (stala se členkou statutárních a kontrolních orgánů v obchodních společnostech) sice po doručení výpovědi z pracovního poměru ze dne 10.10.2007, avšak ještě v době, kdy neuplynula výpovědní doba, kdy se pracovněprávní vztahy mezi účastnicemi řídily pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy a kdy tedy žalobkyně byla povinna plnit všechny povinnosti, které pro ni vyplývaly z pracovního poměru u žalované. Na uvedeném závěru nic nemění ani to, že v té době fakticky nevykonávala pro žalovanou práci, neboť k tomu nedošlo proto, že by jí žalovaná po uplynutí výpovědní doby nepředložila (dosavadní) práci, ačkoliv ji oznámila, že trvá na dalším zaměstnávání, ale z důvodu její dočasné pracovní neschopnosti a čerpání dovolené.

Se žalobkyní lze souhlasit v tom, že výkon činnosti ve statutárních a kontrolních orgánech obchodních společností je výdělečnou činností, kterou je možné z hlediska zajištění příjmů do doby rozhodnutí soudu o platnosti výpovědi považovat za rovné se zaměstnáním u jiné fyzické nebo právnické osoby [výdělečnou činností je každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu, přitom není podstatné, zda nakonec k dosažení takového majetkového prospěchu (zisku) skutečně dojde či nikoliv; podstatné je, že se jedná o činnost, která je s dosažením majetkového prospěchu obvykle spojena (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 1.10.2002 sp. zn. 21 Cdo 1714/2001, který byl uveřejněn pod č. 9 v časopise Soudní judikatura, roč. 2003), významné není ani to, zda jde o činnost vykonávanou v pracovněprávním nebo v občanskoprávním vztahu, zda jde o podnikání na základě živnostenského oprávnění nebo jiného oprávnění na základě zvláštních právních předpisů, anebo zda se jedná o výkon činnosti ve statutárních a kontrolních orgánech obchodních společností]. Žalobkyně ovšem směla vykonávat uvedenou výdělečnou činnost teprve až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby (po 6.10.2008). I když není dost dobře zřejmé, proč se žalovaná rozhodla rozvázat se žalobkyní pracovní poměr výpovědí ze dne 29.9.2008, ačkoliv v té době věděla (musela vědět), že pracovní poměr účastnic skončí na základě výpovědi ze dne 10.10.2007 uplynutím výpovědní doby dne 6.10.2008 (řízení ve věci neplatnosti výpovědi ze dne 10.10.2007, uplatněné žalobou žalobkyně u Okresního soudu v Hradci Králové, bylo pravomocně zastaveno již dnem 5.5.2008), je třeba souhlasit se závěry soudů v tom, že jednání žalobkyně uvedené v dopise žalované ze dne 29.9.2008 naplnilo výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm.g) zákoníku práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by byl postižen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o.s.ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst. 3 o.s.ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř., neboť žalobkyně s ohledem na výsledek dovolacího řízení na náhradu svých nákladů nemá právo a žalované v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 26. února 2014

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

www.nsoud.cz

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