

**Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.**

**Z odůvodnění.**

Žalobce se žalobou podanou u okresního soudu dne 30. 9. 1994 domáhal, aby bylo určeno, že "skončení pracovního poměru žalobce u žalované ku dni 30. 4. 1993 je neplatné". Žalobu zdůvodnil tím, že v lednu 1993 dostal od žalované výpověď z pracovního poměru podle ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. c\) zák. práce](#), podle které měl pracovní poměr účastníků skončit dnem 30. 4. 1993. Dne 11. 3. 1993 obdržel od žalované okamžité zrušení pracovní poměru pro "hrubé porušení pracovní kázně", pravomocným soudním rozhodnutím bylo určeno, že toto okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Protože "není možné, aby zároveň vedle sebe byl ukončován pracovní poměr dříve podanou výpovědí z pracovního poměru a aniž by uplynula lhůta výpovědní, aby byl pracovní poměr skončen okamžitým zrušením", žalobce nesouhlasí, aby pracovní poměr byl ukončen "zpětně" ke dni 30. 4. 1993. Cítí se poškozen také proto, že nemohl požádat o přiznání starobního důchodu, když neměl ukončen pracovní poměr. Žalobce se domnívá, že pracovní poměr účastníků by měl být ukončen novou výpovědí z pracovního poměru nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru.

Okresní soud rozsudkem ze dne 1. 2. 1995 č.j. 15 C 309/94-15 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 1 420,- Kč. Dospěl k závěru, že "nedošlo k faktickému skončení pracovního poměru žalobce, neboť žalovaná nechtěla ke dni 30. 4. 1993 "ukončit pracovní poměr žalobci, přesto, že mu původně byla dána výpověď z pracovního poměru k tomuto datu". Podle názoru soudu prvního stupně jednáním žalované "došlo k poškození žalobce, protože v důsledku tohoto jednání nemohl žalobce požádat o přiznání předčasného starobního důchodu a ani vlastně o přiznání řádného starobního důchodu".

K odvolání žalované krajský soud rozsudkem ze dne 20. 10. 1995 č.j. 10 Co 287/95-33 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl; současně rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud zjistil, že výpověď z pracovního poměru podle ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. c\) zák. práce](#) žalobce obdržel podáním ze dne 21. 1. 1993 a že "k datu 11. 3. 1993" mu žalovaná dala podle ustanovení [§ 53 odst. 1 písm. b\) zák. práce](#) okamžité zrušení pracovního poměru. Na základě žalobcovy žaloby bylo okamžité zrušení pracovního poměru pravomocným rozhodnutím soudu prohlášeno za neplatné; s výpovědí z pracovního poměru žalobce souhlasil a žalobou o neplatnost jí nenapadl. Odvolací soud dospěl k závěru, že pracovní poměr mezi účastníky skončil uplynutím výpovědní doby v trvání 3 měsíců dnem 30. 4. 1993. Okolnost, že žalovaná po podání výpovědi přistoupila též k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobcem, "nic nemění na projevené vůli zaměstnavatele ukončit pracovní poměr s pracovníkem výpovědí, pro případ, že by jeho postup skončení pracovního poměru žalobce okamžitým zrušením pracovního poměru nebyl po právu dán". Souběžně uplatnění výpovědi z pracovního poměru zaměstnanci a okamžité zrušení pracovního poměru "se navzájem nevylučuje, každý z těchto postupů v případě úspěšného nenapadení platnosti jeho uplatnění vede ke skončení pracovního poměru, avšak k jinému datu a s jinými právními účinky". Platnost výpovědi z pracovního poměru nyní již nemůže být přezkoumána, neboť uplynula lhůta uvedená v ustanovení [§ 64 zák. práce](#).

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Uvedl, že s výpovědí z pracovního poměru, která mu byla dána v lednu 1993 a podle které měl pracovní poměr skončit dnem 30. 4. 1993, souhlasil. Dne 11. 3. 1993 s ním však byl "ukončen pracovní poměr okamžitým zrušením podle [§ 53 odst. 1 písm. b\) zák. práce](#)". Podle dovolatele je významné, že po okamžitém zrušení pracovního poměru žalovaná "neuznávala výpověď z pracovního poměru", odmítla mu vydat potvrzení o skončení pracovního poměru a tvrdila, že pracovní poměr účastníků skončil okamžitým zrušením. Kdyby "měl být správný názor krajského soudu o možnosti souběhu různých právních způsobů skončení pracovního poměru", žalobce připomíná, že s výpovědí z pracovního poměru souhlasil a že případná žaloba o neplatnost výpovědi nemohla být úspěšná, neboť výpovědní důvod skutečně existoval. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení [§ 240 odst. 1 o.s.ř.](#) a že jde o rozsudek, proti kterému je i podle ustanovení [§ 238 odst. 1 písm. a\) o.s.ř.](#) dovolání přípustné, Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací ([§ 10a o.s.ř.](#)) přezkoumal bez jednání ([§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.](#)) napadený rozsudek ve smyslu ustanovení [§ 242 o.s.ř.](#) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost zjištěné v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobce pracoval u žalované (jejích právních předchůdců) od roku 1951. Dopisem ze dne 21. 1. 1993 žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. c\) zák. práce](#). Ještě před uplynutím výpovědní doby (výpovědní doba z této výpovědi činila 3 měsíce a skončila dnem 30. 4. 1993) žalovaná dopisem ze dne 11. 3. 1993 se žalobcem okamžitě zrušila pracovní poměr z důvodu porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem ([§ 53 odst. 1 písm. b\) zák. práce](#)); rozsudkem okresního soudu ze dne 6. 10. 1993 č.j. 8 C 104/93-15 potvrzeným rozsudkem krajského soudu ze dne 15. 4. 1994 sp. zn. 10 Co 99/94 bylo určeno, že toto okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. S rozvázáním pracovního poměru účastníků výpovědí danou podle ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. c\) zák. práce](#) žalobce - jak výslovně před soudem uvedl - souhlasil (důvod k výpovědi byl skutečně dán). Platnost rozvázání pracovního poměru účastníků ke dni 30. 4. 1993, tedy platnost výpovědi z pracovního poměru dané žalobci dopisem žalované ze dne 21. 1. 1993, napadl žalobou, která byla u soudu podána dne 30. 9. 1994.

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.

Bylo-li právo podle [§ 64 zák. práce](#) uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédl soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne (srov. [§ 261 odst. 4 zák. práce](#)).

Z ustanovení [§ 64 zák. práce](#) vyplývá, že chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel dosáhnout toho, aby nastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců podat u soudu žalobu na určení, že takový právní úkon je neplatný; nebyla-li taková žaloba podána, skončí pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže posouzením otázky platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou (srov. slova "... přihlédně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne", uvedená v [§ 261 odst. 4 zák. práce](#)).

Protože v posuzovaném případě podal žalobce u soudu žalobu o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru po uplynutí lhůty uvedené v ustanovení [§ 64 zák. práce](#) odvolací soud správně dovodil, že pracovní poměr účastníků skončil na základě této výpovědi dnem 30. 4. 1993, aniž by platnost tohoto rozvázání pracovního poměru mohl být "soudně přezkoumána".

V souladu se zákonem není ani právní názor dovolatele, podle kterého "souběh více právních způsobů skončení pracovního poměru" není možný.

Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru jsou způsobeny skočením pracovního poměru (srov. ustanovení [§ 42 zák. práce](#)), které účastník pracovněprávního vztahu uplatňuje jednostranným právním úkonem adresovaným druhému účastníku. Podle ustanovení [§ 240 odst. 1 zák. práce](#) se právním úkonem rozumí projev vůle směřující k vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují. I když náležitosti pracovněprávních úkonů zákoník práce ani jiné právní předpisy obecně nestanoví, lze z ustanovení o jejich neplatnosti [srov. zejména [§ 242 odst. 1 písm. a\) až e\) zák. práce](#)] dovodit, že se jedná o náležitosti subjektu (osoby), náležitosti vůle, náležitosti projevu vůle a náležitosti předmětu právního úkonu.

Náležitostí předmětu právního úkonu je (kromě možnosti fyzické) také jeho možnost právní (jeho dovolenost). Dovolenost právního úkonu znamená, že chování, které je předmětem právního úkonu, není v rozporu s právním předpisem, a to ani svým obsahem nebo účelem nebo právní předpis neobchází ani se jinak nepříčí zájmům společnosti [srov. [§ 242 odst. 1 písm. a\) zák. práce](#)]. Předpokladem pro posouzení dovolenosti předmětu právního úkonu z tohoto hlediska je tedy existence zákona, popřípadě jiného obecně závazného právního předpisu kogentní povahy; v rozporu s jeho obsahem nebo účelem pak může být právní úkon pouze tehdy, jestliže neodpovídá příkazu nebo zákazu právní normy nebo jestliže nesleduje účel v právní normě vyjádřený a jedině dovolený.

V zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru byl neplatný proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Nelze proto důvodně dovozovat, že by pracovní poměr nemohl být rozvázán platnou výpovědí z pracovního poměru jenom proto, že zaměstnavatel později vůči zaměstnanci učinil neplatné okamžité zrušení pracovního poměru.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení [§ 237 odst. 1 o.s.ř.](#) nebo jinou vadou, která by měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení [§ 243b odst. 1, části věty před středníkem o.s.ř.](#) zamítl.