

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000, ECLI:CZ:NS:2001:21.CDO.2905.2000.1

Číslo: 77/2002

Právní věta:

Zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 61 odst. 1 a 3 zák. práce), kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď nebo co s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnanec může své stanovisko o tom, zda trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, změnit. Z hlediska ustanovení § 61 odst. 1 a 3 zák. práce je rozhodné, jaké své stanovisko o tom, zda trvá nebo netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, oznámil zaměstnavateli v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 11.10.2001

Spisová značka: 21 Cdo 2905/2000

Číslo rozhodnutí: 77

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: § 61 odst. 3 předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby mu žalovaná na náhradu mzdy zaplatila za dobu od 4. 7. 1994 do 3. 7. 1996 částku 146 460 Kč s příslušenstvím a aby mu na této náhradě od 4. 7. 1996 platila 6102,50 Kč měsíčně „až do doby, než mu bude přidělována práce“. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že žalovaná mu dala dopisem ze dne 13. 4. 1994 výpověď z pracovního poměru a že mu od 1. 7. 1994 (po uplynutí výpovědní doby) přestala přidělovat práci. Uvedená výpověď z pracovního poměru byla „rozhodnutím Okresního soudu v Trutnově uznána za neplatnou“. Přestože žalobce oznámil žalované dopisem ze dne 30. 6. 1994, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, žalovaná mu práci nepřidělovala a odmítla mu zaplatit náhradu mzdy.

O k r e s n í s o u d v Trutnově rozsudkem ze dne 16. 10. 1996 žalované uložil, aby zaplatila žalobci

náhradu mzdy za dobu od 4. 7. 1994 do 30. 9. 1996 ve výši 135 378 Kč s příslušenstvím, žalobu o zaplacení „částky 11 082 Kč, částky 1088,50 Kč měsíčně od 4. 7. 1996 do 30. 9. 1996, částky 6102,50 Kč měsíčně od 1. 10. 1996 do doby přidělování práce a co do zbytku úroku z prodlení“ zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit České republice „na účet“ Okresního soudu v Trutnově soudní poplatek ve výši 17 100 Kč a že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení 23 732 Kč „na účet“ advokáta JUDr. Z. P. Z provedených důkazů zjistil, že rozsudkem Okresního soudu v Trutnově ze dne 21. 9. 1994, který nabyl právní moci dnem 18. 1. 1995, bylo určeno, že je neplatná výpověď z pracovního poměru, kterou žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 13. 4. 1994 podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Dopisem ze dne 30. 6. 1994, který byl žalované doručen dne 4. 7. 1994, žalobce oznámil, že trvá na tom, aby byl i nadále zaměstnáván sjednanou prací a ve sjednaném místě podle pracovní smlouvy. Soud prvního stupně dovodil, že „k platnému ukončení pracovního poměru“ účastníků nedošlo a že žalobce má nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce a po právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 zák. práce. Obranu žalované, která namítala, že mezi účastníky došlo k dohodě o skončení pracovního poměru ke dni 30. 6. 1994, soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že „skutečnost, že žalobce požádal o vyznačení skončení pracovního poměru v občanském průkazu a o vydání zápočtového listu, není sama o sobě důkazem, že projevil vůli ukončit pracovní poměr dohodou“. Soud prvního stupně nevyhověl ani požadavku žalované na „snížení, event. nepřiznání náhrady mzdy“, neboť „na náhradu dle § 61 zák. práce měl žalobce právo právě po dobu 6 měsíců“ a náhradu mzdy poskytovanou podle ustanovení § 130 zák. práce nelze snížit. Při rozhodování o výši nároku vycházel soud prvního stupně ze zjištění, že průměrný čistý měsíční výdělek žalobce činil 5014 Kč a že má právo na úroky z prodlení „ve výši 16% a 17% dle vl. nař. 142/1994 Sb.“. Žalobu o přiznání náhrady „až do doby přidělování práce“ zamítl proto, že náhrada mzdy nemůže být přiznána jako opětuující se dávka do budoucna.

K odvolání účastníků K r a j s k ý s o u d v Hradci Králové usnesením ze dne 29. 1. 1999 změnil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o soudním poplatku tak, že uložil žalobci, aby zaplatil České republice „na účet“ Okresního soudu v Trutnově soudní poplatek ve výši 11 236 Kč; v dalších výrocích jej zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud zdůraznil, že pro posouzení základu nároku uplatněného žalobcem jsou v posuzované věci rozhodující ustanovení § 61 odst. 1 a 3 zák. práce. Na základě „srovnání odstavce prvního a třetího § 61 zák. práce“ dovodil, že „jen v případě, že zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával, se uplatní fikce zákoníku práce o skončení pracovního poměru dohodou uplynutím výpovědní doby“. Z „logiky obou výše uvedených odstavců § 61 zák. práce“ současně podle názoru odvolacího soudu plyne, že – má-li být zabráněno fikci skončení pracovního poměru dohodou – musí zaměstnanec oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nejpozději do uplynutí výpovědní doby. V řízení bylo prokázáno, že „požadované oznámení“ žalobce učinil dopisem ze dne 30. 6. 1994, který byl žalované doručen dne 4. 7. 1994, tedy až po uplynutí výpovědní doby, kterou měl skončit pracovní poměr podle neplatné výpovědi z pracovního poměru ze dne 13. 4. 1994. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně v tom, že nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce může mít žalobce jen do dne 17. 1. 1995, že jeho požadavek na náhradu mzdy ode dne 18. 1. 1995 se řídí ustanovením § 130 zák. práce, že postupem podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce může být snížena jen náhrada mzdy za období do 17. 1. 1995 a že náhrada mzdy nemůže být žalobci přiznána do budoucna (do doby, než mu žalovaná začne přidělovat práci podle pracovní smlouvy). Vzhledem k tomu, že zaměstnanec může učinit zaměstnavateli oznámení o tom, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jakoukoliv formou (tedy i ústně), a že takové oznámení může zaměstnanec učinit i vůči svému nejbližšímu nadřízenému, odvolací soud uložil soudu prvního stupně, aby v dalším řízení mimo jiné provedl dokazování k objasnění toho, zda žalobce v době do 30. 6. 1994 oznámil žalované alespoň ústně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala.

Okresní soud v Trutnově poté rozsudkem ze dne 6. 10. 1999 řízení částečně zastavil „ohledně nároků žalobce po 30. 11. 1996“ s odůvodněním, že žalobce vzal v tomto rozsahu „se souhlasem žalované“ žalobu zpět, připustil změnu žaloby, podle které se žalobce domáhal po žalované zaplacení náhrady mzdy za dobu od 4. 7. 1994 do 30. 11. 1996 ve výši 176 784 Kč, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Po provedení dalších důkazů soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobci se nepodařilo prokázat, že by do uplynutí výpovědní doby (tj. do 30. 6. 1994) písemně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost oznámil žalované, že trvá na dalším zaměstnávání; prokazatelně to učinil až dopisem ze dne 30. 6. 1994, který byl žalované doručen až dne 4. 7. 1994. Vzhledem k tomu, že žalobce neoznámil žalované svůj požadavek, aby ho dále zaměstnávala, do uplynutí výpovědní doby, nastoupila „fikce skončení pracovního poměru dohodou k 30. 6. 1994“. Žalobce proto nemá nárok ani na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 zák. práce, ani na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 zák. práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 4. 9. 2000 rozsudek soudu prvního stupně v „odvoláním dotčených výrocích III. a IV“ (tj. ve výrocích o zamítnutí žaloby a o náhradě nákladů řízení) potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud odkázal na své usnesení ze dne 29. 1. 1999 a setrval na právním názoru, že zaměstnanec musí zaměstnavateli oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, „nejpozději toho dne, který je posledním dnem výpovědní lhůty“, jinak „nastanou důsledky předvídané“ ustanovením § 61 odst. 3 zák. práce. Protože – jak správně soud prvního stupně dovodil – žalobce neprokázal, že by do 30. 6. 1994 učinil žalované potřebné oznámení, skončil jeho pracovní poměr u žalované podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce dohodou dnem 30. 6. 1994 a žalobce nemá na požadované plnění nárok.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o. s. ř. Namítá, že zákoník práce nevyžaduje, aby zaměstnanec učinil právní úkon, kterým oznamuje zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, před uplynutím výpovědní doby. Kdyby měl být právní názor odvolacího soudu správný, pak by musel zaměstnanec, s nímž by byl neplatně okamžitě zrušen pracovní poměr, oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, v týž den, kdy mu bylo doručeno okamžité zrušení pracovního poměru; takový postup by byl v řadě případů nemožný. Podle názoru dovolatele „je nutno připustit“, že fikce skončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce nastane „se zpětnou účinností“ a že po určitou dobu budou právní poměry účastníků nejisté. Žalobce dále poukazuje na ustanovení § 61 odst. 1, větu druhou, zák. práce, podle něhož zaměstnanci náleží náhrada mzdy ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a dovozuje, že uvedené ustanovení je z hlediska právního názoru odvolacího soudu nadbytečné, neboť by zaměstnanec musel vždy učinit oznámení ještě v době, kdy pracovní poměr trvá a kdy je dán nárok na mzdu nebo náhradu mzdy podle jiných zákonných ustanovení. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedla, že s ohledem na znění ustanovení § 61 odst. 1 a 3 zák. práce je zřejmé, že zaměstnanec musí zaměstnavateli oznámit, že trvá na tom, aby ho i nadále zaměstnával, a že takové oznámení musí učinit před uplynutím výpovědní doby. Srovnávání neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí a okamžitým zrušením, uvedené v dovolání, požaduje žalovaná za „zavádějící“, neboť se jedná o rozdílné způsoby skončení pracovního poměru.

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) věc projednal podle občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 – dále jen „o. s. ř.“ (srov. část dvanáctou, hlavu I, bod 17. zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je dovolání podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. b) o. s. ř. přípustné, přezkoumal věc

bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Nejvyšší soud proto rozsudek odvolacího soudu (s výjimkou výroku o částečném zastavení řízení a o připuštění změny žaloby) a rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil okresnímu soudu k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů dovolatel nezpochybňuje), že dopisem ze dne 13. 4. 1994 žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce a že podle této výpovědi měl pracovní poměr účastníků skončit uplynutím výpovědní doby dne 30. 6. 1994. Rozsudkem Okresního soudu v Trutnově ze dne 21.9.1994 bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná; rozsudek nabyl (v tomto výroku) právní moci dnem 18. 1. 1995. Žalobce oznámil žalované dopisem ze dne 30. 6. 1994, který byl žalované doručen dne 4. 7. 1994, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala.

Odvolací soud při rozhodování věci dovodil, že oznámení žalobce, že trvá na dalším zaměstnávání, obsažené v dopise ze dne 30. 6. 1994, nemá sledované právní účinky, neboť bylo žalované doručeno až po uplynutí výpovědní doby. Pracovní poměr účastníků proto skončil ve smyslu ustanovení § 61 odst. 3 písm. a) zák. práce dohodou uplynutím výpovědní doby (tj. dnem 30. 6. 1994) a žalobce na požadovanou náhradu mzdy nemůže mít nárok. S tímto právním názorem odvolacího soudu nelze souhlasit.

Nárok žalobce na náhradu mzdy je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na to, že žalobce oznámil žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, dopisem ze dne 30. 6. 1994, který byl žalované doručen dne 4. 7. 1994 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb. a č. 74/1994 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 1995 (dále jen „zák. práce“).

Nároky účastníků z neplatného rozvázání pracovního poměru se řídí ustanoveními § 61 až § 64 zák. práce (srov. nadpis nad těmito ustanoveními). Ustanovení § 61 až § 64 zák. práce upravují – jak vyplývá z jejich znění – práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, které učinil jeden účastník pracovního poměru a jehož platnost druhý účastník neuznává, a v němž panuje nejistota, zda pracovní poměr účastníků skutečně skončil (podle učiněného rozvázání pracovního poměru) nebo zda bude (může) pokračovat. Byla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným soudním rozhodnutím a trvá-li pracovní poměr účastníků i nadále, je tím stav nejistoty ve vztazích účastníků pracovního poměru (spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru a o jeho další trvání) odstraněn; jejich vztahy se proto po právní moci rozhodnutí řídí opět jen pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy. Jestliže byl neplatně rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem a pracovní poměr nadále trvá a jestliže zaměstnavatel po právní moci soudního rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce zaměstnanci práci, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce, popřípadě též na náhradu škody podle ustanovení § 187, § 205a a § 205b zák. práce (srov. též právní názor uvedený v Rozboru a zhodnocení rozhodování soudů o skončení pracovního poměru a o nárocích z toho vyplývajících, uveřejněném ve Sborníku stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu III na str. 147).

V posuzovaném případě se v době do 30.6.1994, kdy měla uplynout výpovědní doba podle výpovědi z

pracovního poměru ze dne 13. 4. 1994 a kdy pracovní poměr mezi účastníky nepochybně trval, vztahy účastníků řídily pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy. Vztahy účastníků byly sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, které učinila žalovaná dopisem ze dne 13. 4. 1994, v době od 1. 7. 1994 až do 18. 1. 1995, kdy nabyl právní moci rozsudek Okresního soudu v Trutnově ze dne 21. 9. 1994 o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Nárok žalobce na náhradu mzdy za uvedené období (od 1. 7. 1994 do 18. 1. 1995) se řídí ustanovením § 61 zák. práce.

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.

Podle ustanovení § 61 odst. 3 písm. a) zák. práce rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo jiným zákonem stanoveným způsobem je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím (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, roč. 1997). I když byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, nemusí pracovní poměr dále pokračovat; pracovní poměr účastníků – jak vyplývá z výše uvedených ustanovení – nadále trvá jen tehdy, jestliže zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Netrvá-li zaměstnanec na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (tj. neoznámí-li zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, nebo sdělí-li zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání netrvá), nastává – ačkoliv byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru – právní fikce rozvázání pracovního poměru dohodou (§ 61 odst. 3 zák. práce).

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době dále zaměstnával, je jednostranným právním úkonem zaměstnance, adresovaným zaměstnavateli, který ke své platnosti nevyžaduje písemnou formu; projev vůle zaměstnance tu může být učiněn jednáním nebo opomenutím, může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnanec projevit (srov. například právní názor uvedený v rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995 sp. zn. [6 Cdo 63/95](#), uveřejněném pod č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1996). V soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, že zaměstnanec může své stanovisko o tom, zda trvá na dalším zaměstnávání, změnit a například sdělit zaměstnavateli, že netrvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ačkoliv mu původně sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání (srov. například Rozbor a zhodnocení rozhodování soudů o skončení pracovního poměru a o nárocích z toho vyplývajících, uveřejněný ve Sborníku stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu III na str. 145-146).

Názor odvolacího soudu, že zaměstnanec musí při neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí oznámit – má-li mít oznámení sledované právní účinky – zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, před uplynutím výpovědní doby, není v souladu se zákonem. V ustanovení § 61 zák. práce a ani v žádném jiném zákonném ustanovení není výslovně určena lhůta, během které by

zaměstnanec musel oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, aby jeho oznámení mělo právní význam. Názor zastávaný odvolacím soudem nelze dovodit ani ze „srovnání odstavce prvního a třetího § 61 zák. práce“ nebo z „logiky obou uvedených odstavců § 61 zák. práce“; není-li zákonem výslovně určena lhůta, během které by zaměstnanec musel oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, může zaměstnanec právní úkon v tomto směru učinit kdykoliv, kdy jeho oznámení může mít z hlediska ustanovení § 61 zák. práce právní význam.

Vzhledem k tomu, že smyslem ustanovení § 61 zák. práce je – jak uvedeno výše – upravit práva a povinnosti účastníků v pracovním poměru v době ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit na základě neplatného rozvázání pracovního poměru, a nejpozději do dne, kdy byla rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, že zaměstnanec může své stanovisko k otázce, zda trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, změnit a že náhrada mzdy přísluší zaměstnanci – jak uvádí ustanovení § 61 odst. 1, věta druhá, zák. práce – ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, lze z ustanovení § 61 odst. 1 a 3 zák. práce za přihlédnutí k ustanovením § 154 odst. 1 a § 167 odst. 2 o. s. ř., podle něhož je pro rozhodnutí (rozsudek nebo usnesení) soudu rozhodující stav v době jeho vyhlášení, dovodit závěr, že právní úkon zaměstnance směřující k tomu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, se může stát – má-li mít právní význam – kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď nebo co s ním neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr okamžitě 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. V tomto období učiněné oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, je totiž významné z hlediska ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, které umožňuje přiznat zaměstnanci náhradu mzdy nejdříve ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a nejpozději do rozhodnutí soudu, kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru (samozřejmě za předpokladu, že dříve nedošlo k platnému skončení pracovního poměru nebo že dříve zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci pokračovat v práci). Kdyby zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, po podání neplatné výpovědi a před uplynutím výpovědní doby, lze mu samozřejmě přiznat náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce jen v období po uplynutí výpovědní doby, neboť před jejím uplynutím se mzdové nároky zaměstnance řídí pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy.

Stanovisko zaměstnance, zda trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, má z hlediska ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce rovněž význam tehdy, jestliže zaměstnanec právní úkon v tomto směru učinil v uvedeném období. I když účinky rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nastávají zpětně (ke dni, v němž bylo rozvázání pracovního poměru učiněno), není tu až do soudního rozhodnutí, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, jistota, zda pracovní poměr byl či nebyl platně rozvázán. Protože smyslem ustanovení § 61 až 64 zák. práce (a tedy i ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce) je – jak uvedeno výše – upravit vztahy účastníků pracovního poměru právě v uvedeném období nejistoty o dalším trvání pracovního poměru, je z hlediska ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce rozhodný stav, jaký tu byl v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, tedy okolnost, zda v této době zaměstnanec trval nebo netrval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Jen v případě, že zaměstnanec v této době netrval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává právní fikce skončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný, neboť spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Nejvyšší soud proto napadený rozsudek podle ustanovení § 243b odst. 1, části věty za středníkem, o. s. ř. zrušil. Protože důvody, pro které bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího

soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, Nejvyšší soud zrušil i toto rozhodnutí (s výjimkou výroků o částečném zastavení řízení a o připuštění změny žaloby, které nebyly předmětem řízení před odvolacím soudem a samostatně nabyly právní moci) a věc v tomto rozsahu vrátil Okresnímu soudu v Trutnově k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, věta druhá, o. s. ř.).