

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, ECLI:CZ:NS:1996:3.CDON.946.1996.1

Číslo: 29/1997

Právní věta: Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Pomocí výkladu projevu vůle nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 14.10.1996

Spisová značka: 3 Cdon 946/96

Číslo rozhodnutí: 29

Číslo sešitu: 7

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Projev vůle, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 44 odst. 2
§ 46 odst. 1 písm. c)

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

29/1997 Jo.

Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď.

Pomocí výkladu projevu vůle nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.

(Rozsudek Nejvyššího soudu ze 14. 10. 1996, [3 Cdon 946/96](#))

Dopisem ze dne 22. 2. 1993 žalovaná akciová společnost sdělila žalobci, že mu dává podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce výpověď "v rámci organizačních změn".

Žalobce se žalobou domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná

a že pracovní poměr trvá dále. Žalobu odůvodnil zejména tím, že žalovaná dostatečně nekonkretizuje důvod výpovědi a zejména neuvádí, o jaké organizační změny v jeho případě jde, že mu nenabídla jinou pro něj vhodnou práci a že žalovaná nemůže ani prokázat, že nemá možnost žalobce dále zaměstnávat v místě výkonu práce.

Okresní soud ve Frýdku - Místku rozsudkem ze dne 23. 2. 1994 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech řízení 1347 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku. Při rozhodování o věci samé dospěl k závěru, že výpovědní důvod, jak je vymezen ve výpovědi ze dne 22. 2. 1993, je dostatečně konkretizován, že rozhodnutím personálního ředitele ze dne 1. 2. 1993 bylo rozhodnuto o zrušení tří funkčních míst v kategorii D, a to místa hasiče a dvou míst hasič - technik, že výběr nadbytečného pracovníka je věcí organizace a soudu nepřísluší toto rozhodnutí přezkoumávat, že místo, které vykonával žalobce, bylo zcela zrušeno, že volné místo odpovídající profesi žalobce v organizaci nebylo a že by mohl pracovat pouze jako čistič vagónů, což však žalobce nepřijal. Soud prvního stupně proto posoudil návrh žalobce jako nedůvodný.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě svým usnesením rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení, neboť uvedený soud se dopustil "závažného procesního pochybení", když rozsudek byl vyhlášen v jiném složení senátu, než bylo předtím ve věci jednáno, aniž předseda senátu podle ustanovení § 119 odst. 2 o. s. ř. sdělil obsah přednesů a provedených důkazů.

Okresní soud ve Frýdku - Místku poté rozsudkem ze dne 11. 11. 1994 znovu žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech řízení 1650 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku. Rozsudek odůvodnil tím, že důvod výpovědi byl dostatečně konkretizován, že žalobce byl seznámen s organizačními změnami, ke kterým v rámci podniku mělo dojít, že výběr nadbytečného pracovníka je věcí organizace a soudu nepřísluší rozhodnutí organizace přezkoumávat, že žalobci bylo nabídnuto místo čističe vagónů a jiné volné místo v organizaci nebylo a že žalobce nabízené místo nepřijal.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě svým rozsudkem rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě o určení neplatnosti výpovědi vyhověl. Ve výroku o zamítnutí návrhu na určení, že pracovní poměr dále trvá, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud dospěl k závěru, že "nedostatek skutkového vymezení výpovědního důvodu" činí podle ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce výpověď neplatnou. Vycházel přitom z toho, že výpověď byla navrhopateli dána "v rámci organizačních změn", které nejsou ve výpovědi skutkově vymezeny, a z výpovědi se ani nepodává, že by se navrhopatel stal nadbytečným, což je podle odvolacího soudu "podmínkou využití výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce". Vytýká dále žalovanému, že v průběhu řízení v rozporu s ustanovením § 44 odst. 2 zák. práce změnil původní výpovědní důvod. Tvrdil a prokazoval nikoliv rámec organizačních změn, pro který dal žalobci výpověď, ale jeho nadbytečnost v souvislosti se snižováním počtu zaměstnanců, tedy "zcela jiný výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce". Odvolací soud dovodil, že nedostatek skutkového vymezení výpovědního důvodu podle ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce ve výpovědi tak umožnil žalovanému, aby v průběhu řízení zaměnil ve výpovědi použitý výpovědní důvod za jiný.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaný namítá, že výpověď datovanou 22. 2. 1993 dal žalobci pro nadbytečnost vzhledem k rozhodnutí žalovaného o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce zaměstnavatele. Pokud je v textu výpovědi uvedeno "v rámci organizačních změn", je to jen obecné uvedení věty a obecné rozvedení, že i nadbytečnost pracovníka je organizační změnou, a nikoli použitý výpovědní důvod. Mezi účastníky bylo od samého počátku nesporné, že důvodem výpovědi je nadbytečnost žalobce při organizační změně hasičského útvaru, při níž dojde ke snížení počtu pracovníků o tři. Mezi účastníky byl tento právní úkon určitý a srozumitelný, tedy platný i podle ustanovení § 242 zák. práce. Žalovaný dále tvrdí, že "postačilo

uvést jako výpovědní důvod jen ustanovení § 46 odst. 1 písm. c), zák. práce a nebylo třeba blíže skutkově vymezit bližší důvody nadbytečnosti". Žalovaný je dále přesvědčen, že prokázal i další splněnou podmínku pro platnost výpovědi; nabídl totiž žalobci jinou vhodnou práci, kterou však žalobce nepřijal. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud svým rozsudkem zrušil rozsudek odvolacího soudu (s výjimkou výroku, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o zamítnutí návrhu na určení, že pracovní poměr dále trvá) a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době vzhledem k tomu, že žalovaný dal žalobci výpověď dopisem ze dne 22. 2. 1993 podle ustanovení zákoníku práce a předpisů jej provádějících ve znění účinném do 31. 5. 1994 (tj. před dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce - zákon č. 65/1965 Sb., nyní ve znění se změnami a doplňky vyhlášeném pod č. 126/1994 Sb. a ve znění zákona č. 220/1995 Sb.).

Podle ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce organizace může dát pracovníku výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v § 46 odst. 1 zák. práce; výpovědní důvod musí ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že důvod výpovědi musí být v písemné výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou organizaci k tomu, že rozvazuje s pracovníkem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěla tímto právním úkonem projevít, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž organizace spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje s pracovníkem pracovní poměr.

Při úvaze, jakým způsobem má být výpovědní důvod konkretizován tak, aby byly splněny požadavky vyplývající z ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce, je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce vymezuje jen skutkové podstaty pro podání výpovědi organizací. K tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda výpověď z pracovního poměru je platným právním úkonem, je třeba zjistit, zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k tomuto rozvázání pracovního poměru. Důvody výpovědi jsou taxativně stanoveny v § 46 odst. 1 zák. práce; podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce organizace může dát pracovníku výpověď, stane-li se pracovník nadbytečným vzhledem k rozhodnutí organizace nebo příslušného orgánu o změně jejích úkolů, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních opatřeních. Důvod výpovědi z pracovního poměru musí být v tomto případě uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován (s opačným názorem uvedeným v dovolání žalovaného proto nelze souhlasit); jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl s pracovníkem rozvázán pracovní poměr, a že výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla pracovníku dána výpověď.

Výklad projevu vůle (§ 240 odst. 3 zák. práce) může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze “nahrazovat” nebo “doplňovat” vůli, kterou organizace v rozhodné době neměla nebo kterou sice měla, ale kterou neprojevila.

S názorem odvolacího soudu, že “nedostatek skutkového vymezení výpovědního důvodu činí podle ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce výpověď danou žalobci neplatnou” nelze souhlasit.

V dopise ze dne 22. 2. 1993 žalovaný uvedl, že “v rámci organizačních změn” dává žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Z tohoto vyjádření je jasné patrné, v čem je důvod k výpovědi spatřován, zejména, jde-li o citaci jednoho z důvodů výpovědi uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. I když v dopise nebylo výslovně uvedeno, že by se žalobce stal nadbytečným pracovníkem a o jakou konkrétní organizační změnu šlo, lze tyto závěry pomocí výkladu projevu vůle dovodit jak z výpovědi samotného žalobce, tak z výpovědi svědků B. P. a M. P., z nichž vyplývá, že okolnost organizačních změn a v souvislosti s tím snižování počtu pracovníků byla s žalobcem před podáním výpovědi projednána.

Protože výpovědní důvod byl v dopise ze dne 22. 2. 1993 vymezen tak, že bylo zřejmé, proč byl se žalobcem rozvázán pracovní poměr, a protože vzhledem ke všem okolnostem muselo být jak žalobci, tak žalovanému zřejmé, jaké jsou konkrétní důvody vzniku jeho nadbytečnosti, může být v soudním řízení přezkoumáno, zda nastaly takové skutečnosti, které ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce předpokládá jako důvod k rozvázání pracovního poměru. Závěr odvolacího soudu o tom, že výpověď z pracovního poměru je pro rozpor s ustanovením § 44 odst. 2 zák. práce neplatným právním úkonem, tedy není správný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Nejvyšší soud České republiky proto napadený rozsudek zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1, část věty před středníkem, § 243b 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 (§ 243d odst. 1 o. s. ř.).