

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.02.2005, sp. zn. 21 Cdo 1905/2004, ECLI:CZ:NS:2005:21.CDO.1905.2004.1

Číslo: 73/2005

Právní věta:

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 03.02.2005

Spisová značka: 21 Cdo 1905/2004

Číslo rozhodnutí: 73

Číslo sešitu: 8

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou ze souhlasen soudu prvního stupně), aby žalovanému byla uložena povinnost „přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy uzavřené mezi účastníky dne 1. 4. 1990, ve znění dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 22. 6. 1995.“ Žalobu odůvodnil tím, že výpověď ze dne 27. 5. 1999, danou podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, vzal žalovaný dopisem ze dne 29. 6. 1999 se souhlasem žalobce zpět. Okamžité zrušení pracovního poměru, které dal žalovaný žalobci podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce dopisem ze dne 29. 6. 1999, bylo pravomocným rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 20. 3. 2001 určeno jako neplatné. Žalovaný však odmítá přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy s odůvodněním, že pracovní poměr účastníků skončil uplynutím výpovědní lhůty dne 31. 7. 1999.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 7. 11. 2001 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech řízení 5000 Kč „k rukám jejího právního zástupce“. Dovodil, že pracovní poměr mezi účastníky skončil na základě výpovědi ze dne 27. 5. 1999 uplynutím výpovědní doby dne 31. 7. 1999, neboť dopis žalovaného ze dne 29. 6. 1999, kterým bere tuto výpověď zpět, nebyl žalobci doručen řádně do vlastních rukou, „jak vyžaduje ustanovení § 266a zák. práce.“

M ě s t s k ý s o u d v Praze k odvolání žalobce usnesením ze dne 28. 3. 2002 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud uvedl, že „zpětvzetí výpovědi“ by sice mělo být písemné, nedostatek písemné formy však nezpůsobuje neplatnost takového úkonu, pokud je jinak zcela určitý. Projev vůle, jímž je pak ve smyslu ustanovení § 44 odst. 3 zák. práce vyslovován souhlas s odvoláním výpovědi, může být učiněn i ústně, i konkludentním jednáním, avšak

- jak odvolací soud zdůraznil - „musí být naprosto určitý a bude na žalobci, aby jeho existenci prokázal.“ Souhlas s odvoláním výpovědi potom „bude mít zákonem předpokládané účinky, ale pouze tehdy, jestliže se o něm zaměstnavatel dozví do skončení výpovědní doby.“

Obvodní soud pro Prahu 4 poté rozsudkem ze dne 12. 9. 2003 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému 12 825 Kč na náhradě nákladů řízení „k rukám jeho právního zástupce“. Dovodil, že žalobce sice „nedoložil“, že s odvoláním výpovědi písemně souhlasil, avšak na základě jeho chování je odůvodněn závěr, že s odvoláním výpovědi souhlasí. „Protože zákon výslovně nestanoví, že souhlas se zpětvzetím výpovědi, pokud není učiněn písemně, je neplatný,“ soud prvního stupně uzavřel, že žalobce „je stále zaměstnancem žalovaného a má na přidělení práce nárok.“

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 17. 2. 2004 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému 13 100 Kč na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně a 6150 Kč na náhradě nákladů odvolacího řízení „k rukám advokátky“. Odvolací soud dospěl k závěru, že odvolání výpovědi z pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, který se týká zániku pracovního poměru. Ustanovení § 266a zák. práce, upravující způsob doručování písemností týkajících se (kromě jiného) zániku pracovního poměru, „nedopadá pouze na ty písemné úkony zaměstnavatele, pro něž je doručení stanoveno jako předpoklad platnosti, ale dopadá obecně na všechny případy, kdy zaměstnavatel činí právní úkon týkající se vzniku či zániku pracovního poměru písemnou formou.“ Podle názoru odvolacího soudu, „rozhodne-li se proto zaměstnavatel, že učiní vůči zaměstnanci jednostranný úkon týkající se vzniku či zániku pracovního poměru písemnou formou, je třeba tento písemný úkon zaměstnanci doručit způsobem předepsaným zákonem, byť by pro takový úkon písemná forma nebyla předepsána, popřípadě předepsána sice byla, avšak bez sankce neplanosti při nedodržení formy takového úkonu.“ V případě odvolání výpovědi provedené zaměstnavatelem písemně, tak ustanovení § 266a zák. práce stanoví způsob doručení tohoto jednostranného adresného písemného úkonu zaměstnanci jako předpoklad vzniku takového úkonu. Jestliže nebyl zákonem předepsaný způsob doručení písemnosti dodržen, je třeba učinit závěr, že takový právní úkon do sféry adresáta nedošel. Přitom podle názoru odvolacího soudu není podstatné, zda se do právní sféry adresáta tento právní úkon dostal jiným způsobem. Z těchto důvodů odvolací soud uzavřel, že „odvolání výpovědi z pracovního poměru provedené zaměstnavatelem písemně musí být zaměstnanci doručeno způsobem uvedeným v ustanovení § 266a zák. práce. Nebyl-li tento způsob doručení dodržen, k odvolání výpovědi nedošlo, i když se o něm zaměstnanec dozvěděl jinak.“ Protože „žalovaná neodvolala výpověď z pracovního poměru danou žalobci dopisem ze dne 27. 5. 1999 a doručenou dne 28. 5. 1999, není podstatné, zda žalobce s takovým odvoláním výpovědi souhlasil či nikoliv,“ a pracovní poměr mezi účastníky tedy skončil na základě této výpovědi uplynutím výpovědní doby ke dni 31. 7. 1999.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, neboť podle jeho názoru z ustanovení § 44 odst. 3 zák. práce „v kontextu s ustanovením § 242 odst. 2 zák. práce“ vyplývá, že odvolání výpovědi bylo platným právním úkonem. Podle názoru dovolatele „z provedeného dokazování je zcela zřejmé, že odvolání výpovědi jako písemný úkon došlo do sféry dispozice adresáta, čímž byl tento právní úkon završen a stal se perfektním. Skutečnost, že k završení tohoto právního úkonu nedošlo doručením do vlastních rukou, nečiní tento právní úkon neplatným.“ Za tohoto stavu - jak žalobce dále uvedl - „i přes nedostatek formy odvolání výpovědi spočívající v tom, že tato výpověď nebyla doručována do vlastních rukou, se bude jednat o platný právní úkon, neboť odvolání výpovědi došlo do sféry dispozice žalobce a ten s ním projevil souhlas.“ Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.

s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený měnící rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Proto zrušil rozhodnutí soudu druhého stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že dopisem ze dne 27. 5. 1999 žalovaný sdělil žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Dalším dopisem ze dne 29. 6. 1999 žalovaný sdělil žalobci, že tuto výpověď „ruší;“ doporučenou zásilku s touto písemností zasílanou poštou „do vlastních rukou“ (jejímž obsahem bylo rovněž okamžité zrušení pracovního poměru se žalobcem podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce datované dne 29. 6. 1999, které bylo pravomocným rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 20. 3. 2001 určeno neplatným) převzala dne 1. 7. 1999 „P.“ – sestra žalobce. Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení věci především určující závěr, jaký význam má skutečnost, že zaměstnanec (žalobce) zásilku s odvoláním výpovědi nepřevzal od držitele poštovní licence (pošty) osobně do vlastních rukou, nýbrž prostřednictvím třetí osoby.

Písemnosti zaměstnavatele, týkající se vzniku a zániku pracovního poměru (mezi tyto písemnosti patří rovněž odvolání výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem zaměstnanci) nebo vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (srov. § 266a odst. 1, věta první, zák. práce). Písemnosti doručované držitelem poštovní licence (poštou) zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“ (§ 266a odst. 2 zák. práce); převzala-li takovou zásilku jiná osoba, než zaměstnanec, nebyla tím – potud lze odvolacímu soudu přisvědčit – splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost. S názorem, že tento právní úkon nebyl „završen, nestal se perfektním a tedy nevznikl,“ jestliže se nedostal předepsaným způsobem „do sféry dispozice adresáta“, a že odvolání výpovědi nemá žádné právní účinky, „i když se o něm zaměstnanec dozvěděl jinak,“ však odvolací soud nesouhlasí.

Podle § 44 odst. 3 zák. práce výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním je třeba provést písemně.

Odvolání výpovědi je – jak uvádí odvolací soud – jednostranný právní úkon zaměstnavatele adresovaný zaměstnanci. I když právní účinky tohoto úkonu mohou nastat až poté, co dojde zaměstnanci, rozhodným okamžikem, kdy zaměstnavatel projeví svou vůli odvolat svůj předchozí jednostranný právní úkon – výpověď, může být kromě doručení odvolání výpovědi zaměstnavatelem samotným (§ 266a odst. 1 zák. práce) rovněž odeslání odvolání výpovědi držitelem poštovní licence (poštou) – § 266a odst. 2 zák. práce – nebo i udělení příkazu příslušnému zaměstnanci, aby písemnost doručil adresátu na pracovišti, v bytě nebo kdekoliv bude zastížen (§ 266a odst. 1 zák. práce), pokud zaměstnavatel ještě před doručením od zamýšleného úkonu neustoupí (srov. obdobně rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 1972 sp. zn. [7 Co 344/72](#), uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek ročník 1975, pod č. 21). Protože zaměstnavatel – nejde-li o případ, kdy účastníci jednají přímo – po odeslání písemně vypracovaného projevu s ním již nemůže volně disponovat, je odůvodněn závěr, že vznik projevu vůle směřujícího k odvolání výpovědi je dovršen jeho předáním držiteli poštovní licence (poště) k doručení zaměstnanci anebo předáním příslušnému pověřenému zaměstnanci s příkazem, aby písemnost adresátovi doručil způsobem upraveným v ustanovení § 266a odst. 1 zák. práce.

V posuzované věci byla zásilka obsahující odvolání výpovědi doručována poštou, „přičemž doručovatelka dopis předala nikoliv žalobci do vlastních rukou, ale jiné osobě (sestře žalobce).“ V takovém případě – jak dovodil odvolací soud – převzala-li takovou zásilku jiná osoba, než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost. K tomuto závěru,

který byl v soudní praxi již v minulosti zastáván (srov. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 27. 12. 1982 sp. zn. 6 Cz 35/81, uveřejněný v Bulletinu Nejvyššího soudu č. 1, ročník 1985, pod poř. č. 9), se dovolací soud hlásí i v současné době a neshledává důvod k jeho změně. Tato skutečnost však nemá za následek „závěr, že žalovaná neodvolala výpověď z pracovního poměru danou žalobci dopisem ze dne 27. 5. 1999,“ neboť odvolací soud náležitě nepřihlížel k hmotněprávním i k formálním předpokladům platnosti posuzovaného právního úkonu.

Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním – jak z ustanovení § 44 odst. 3 zák. práce vyplývá – je třeba provést písemně. Protože pro nedostatek předepsané písemné formy je právní úkon neplatný, „jen stanoví-li to výslovně zákoník práce, popřípadě zvláštní zákon“ (§ 242 odst. 2 zák. práce), je nepochybné, že předpokládané právní účinky může mít i odvolání výpovědi učiněné ústně anebo i konkludentně (per facta concludentia), kdy je úsudek o existenci konkludentně projevené vůle účastníka pracovního poměru odvolat výpověď (popř. s odvoláním výpovědi souhlasit) založen na úvaze vycházející z toho, co zjištěné vnější skutkové okolnosti v pracovněprávních vztazích obvykle znamenají (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2004 sp. zn. [21 Cdo 1299/2004](#)). Vzhledem k tomu, že ustanovení § 44 odst. 3 zák. práce také nestanoví doručení jako hmotněprávní předpoklad platnosti písemného odvolání výpovědi (jak tím kupř. ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce podmiňuje platnost výpovědi), a protože – jak uvedeno výše – právní účinky může mít odvolání výpovědi učiněné i jinou než písemnou formou, má zamýšlené právní účinky i takové písemné odvolání výpovědi, které bylo (nesprávně) předáno držitelem poštovní licence (poštou) jiné osobě, jestliže tato jiná osoba posléze písemnost předala zaměstnanci.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Nejvyšší soud jej proto zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, část věty za středníkem, a § 243b odst. 3, věta první, o. s. ř.).