

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.11.1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, ECLI:CZ:NS:1967:6.CZ.193.1967.1

Číslo: 34/1968

Právní věta:

Výpovědní důvod musí být v písemné výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný výpovědní důvod uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nebude moci být dodatečně měněn.

Ke konkretizaci jednotlivých výpovědních důvodů podle § 46 odst. 1 zák. práce.

Doručení výpovědi podmiňuje platnost výpovědi (§ 44 odst. 1 zák. práce) a má význam z hlediska délky i počátku výpovědní lhůty.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 30.11.1967

Spisová značka: 6 Cz 193/67

Číslo rozhodnutí: 34

Číslo sešitu: 4

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 44

§ 240

§ 46

§ 51

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal mj. určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 25. 6. 1966, kterou mu dal žalovaný podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce pro opětovné porušení pracovní kázně po předchozím uložení kárného opatření.

Okresní soud v Karlových Varech nevyhověl v tomto směru žalobě. Dospěl k závěru, že žalobce porušoval po uložení veřejné důtky opětovně pracovní kázeň tím, že nedodržel učební osnovy, vyvolával spory se spolupracovníky, narušoval vztah mezi učiteli a žáky ve škole a nerespektoval pokyny ředitele školy. Podle názoru okresního soudu byly tak u něho dány výpovědní důvody

uvedené v § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce.

Proti tomuto rozsudku podal žalobce odvolání, ve kterém uplatňoval neexistenci uplatněného výpovědního důvodu a nedodržení jednoměsíční lhůty k jeho uplatnění podle § 46 odst. 3 zák. práce.

Krajský soud v Plzni změnil k odvolání žalobce rozsudek soudu prvního stupně v odvoláním napadené části tak, že žalobě o neplatnost výpovědi vyhověl. Učinil tak na základě úvahy, že výpověď je neplatná podle § 44 odst. 2 zák. práce, neboť výpovědní důvod nebyl ve výpovědi po stránce skutkové dostatečně uveden.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané generálním prokurátorem, že tímto rozsudkem krajského soudu byl porušen zákon a tento rozsudek zrušil.

Z odůvodnění:

Může-li být dána výpověď pouze z důvodu výslovně stanoveného v zákoníku práce – a tak je tomu vždy v případě výpovědi davané organizací pracovníku podle § 46 odst. 1 zák. práce -, musí být tento důvod ve výpovědi uveden, jinak je výpověď neplatná (§ 44 odst. 2 zák. práce). Krajský soud vyložil ve svém rozhodnutí toto zákonné ustanovení tak, že nestačí, aby ve výpovědi byl uveden jen odkaz na příslušné zákonné ustanovení, ať již citací zákona nebo uvedením zákonného výpovědního důvodu, nýbrž že je nutné, aby v písemném zrušovacím projevu byly uvedeny konkrétní skutečnosti tak, aby bylo zřejmé, co vede organizaci k tomu, že rozvazuje pracovní poměr výpovědí. Na základě tohoto výkladu pak dovodil, že výpověď žalovaného ze dne 25. 6. 1966 uvedenému požadavku nevyhovuje. Výpověď nebyla náležitě zdůvodněna, jestliže v ní nebylo uvedeno, že žalobce přes udělení veřejné důtky dne 4. 4. 1966 nezlepšil svoje chování a porušoval opětovně pracovní kázeň, vyvolával i nadále spory s jednotlivými pracovníky školy a svým vlivem narušoval kladný poměr mezi učiteli a žáky. Z odůvodnění výpovědi není totiž patrné, kdy a jakým způsobem žalobce po 4. 4. 1966 porušoval, a to dokonce opětovně pracovní kázeň, s kterými spoluzaměstnanci a kdy měl spory a kdy a jakým konkrétním jednáním narušoval vztah mezi učiteli a žáky.

Uvedení výpovědního důvodu v písemné výpovědi jako hmotněprávní podmínka platné výpovědi má nepochybně značný význam pro druhého účastníka pracovního poměru. Je proto třeba způsobu, jakým má být výpovědní důvod ve výpovědi uveden, věnovat zvýšenou pozornost a péči.

Výpovědní důvod musí být v písemné výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný výpovědní důvod uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nebude moci být dodatečně

Z uvedeného vyplývá, že ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi je třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. Konkretizace výpovědního důvodu z tohoto hlediska bude různá podle charakteru toho kterého výpovědního důvodu. Ve většině případů postačí zcela stručné vyličení skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru shodné v podstatě s jejich uvedením v zákoníku práce (např. u výpovědního důvodu podle § 46 odst. 1 písm. a) až d) a podle § 51 odst. 1 písm. a), c) a e) zák. práce). Tam však, kde v zákoně je v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů (např. v § 46 odst. 1 písm. f) nebo § 51 odst. 1 písm. d), bude uvedení uplatněného výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžadovat bližší skutkovou konkretizaci, aby nemohly vzniknout pochybnosti v tom směru, který výpovědní důvod je ve výpovědi uplatňován. Ani v těchto případech však není třeba rozvádět skutečnosti, v nichž účastník spatřuje důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí do všech podrobností, neboť z hlediska § 44 odst. 2 zák. práce by byla

neplatná jen taková výpověď, ze které by se nedalo ani výkladem podle § 240 odst. 3 zák. práce zjistit, který výpovědní důvod je v ní vlastně

Bližší konkretizace skutečností zakládajících zákonný důvod k výpovědi má též význam pro posouzení platnosti výpovědi z toho hlediska, zda jsou splněny její další hmotněprávní podmínky, zejména zda výpovědní důvod uplatněný v písemné výpovědi je skutkově naplněn a zda předchozí souhlas ZV ROH podle § 59 případně ONV podle § 50 zák. práce byl udělen. Z těchto hledisek je proto žádoucí, aby skutečnosti zakládající výpovědní důvod byly vždy v písemné výpovědi blíže konkretizovány; tím by se v některých případech předcházelo zbytečným sporům. Takový požadavek je ostatně v souladu i se zásadou zakotvenou v čl. III. zák. práce, že totiž výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů musí být v souladu s pravidly socialistického soužití.

Výpověď žalovaného ze dne 25. 6. 1966 vyhovuje, pokud jde o uvedení výpovědních důvodů, požadavku § 44 odst. 2 zák. práce, jak byl shora vyložen. Z výpovědi je totiž naprosto jasné, že byla dána z důvodu opětovného porušení pracovní kázně žalobcem, přestože mu již bylo uloženo kárné opatření, tedy podle prvního z důvodů obsažených v § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Skutečnosti, v nichž se spatřuje naplnění tohoto zákonného výpovědního důvodu, jsou ve výpovědi dostatečně konkretizovány, takže není pochyb o tom, co chtěl žalovaný projevít, co bylo skutečným důvodem výpovědi, a je zde i záruka, že výpovědní důvody nebude možno dodatečně měnit. Právní názor, z něhož vycházel krajský soud v Plzni při hodnocení výpovědi z hlediska uvedení důvodů v písemné výpovědi, není tedy

V důsledku svého nesprávného právního názoru se krajský soud nevypořádal s námitkami, které uplatnil žalobce v odvolání proti rozsudku okresního soudu. Nezabýval se obranou žalobce, že z jeho strany nedošlo po uložení kárného opatření ze dne 4. 4. 1966 k dalšímu porušování pracovní kázně, ani námitkou, že důvody, o něž se výpověď opírá, nebyly organizací použity do jednoho měsíce ode dne, kdy tyto důvody zjistila, tedy ve lhůtě uvedené v § 46 odst. 3 zák. práce. Nerozptýlil ani pochybnosti, pokud se týká doručení výpovědi žalobci, přestože doručení výpovědi podmiňuje platnost výpovědi (§ 44 odst. 1 zák. práce) a má význam z hlediska délky i počátku výpovědní lhůty (§ 45 zák. práce).

Protože krajský soud v Plzni porušil zákon v ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce a v důsledku toho i v ustanoveních § 1, 6, 120 a 211 o. s. ř., Nejvyšší soud jeho rozsudek zrušil.