

19. 12. 2000

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Výklad projevu vůle ve smyslu § 240 odst. 3 zák. práce

Výklad projevu vůle ve smyslu § 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 účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil.

Výklad projevu vůle ve smyslu § 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 účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 1.11.2000, sp. zn.21 Cdo 2875/99)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl ve o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a náhradu mzdy, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 6 pod sp. zn. 14 C 193/97, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 21. května 1999 č.j. 19 Co 232, 233/99-31, tak, že rozsudek městského soudu, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 12. listopadu 1998 č.j. 14 C 193/97-15 a usnesení Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 12. března 1999 č.j. 14 C 193/97-25 zrušil a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 6 k dalšímu řízení.

Z o d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 15.8.1997 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst.1 písm.f) zák. práce. Důvod k výpovědi spatřovala v "soustavném závažném porušování pracovní kázně", na které žalobkyni "několikrát upozornila ústně i písemným napomenutím ze dne 8.7.1997 a 24.7.1997", s tím, že se jedná "o nedodržování pracovní doby, vyvolávání konfliktů se zaměstnavatelem před zákazníky a výkony prováděné v provozovně pro příbuzné a známé bez účtování příslušných cen", čímž žalobkyně "krátí tržby a poškozují obchodní jméno zaměstnavatele".

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná, a aby jí žalovaná zaplatila na náhradě mzdy poskytované při neplatném rozvázání pracovního poměru částku 26.714,- Kč, na náhradě mzdy za 3 dny dovolené částku 1.113,- Kč a na mzdě za říjen 1997 částku 6.354,- Kč, vše s 16% úrokem od 5.11.1997 do zaplacení. Neplatnost výpovědi z pracovního poměru spatřovala v tom, že důvody uvedené v dopise ze dne 15.8.1997 "neexistují", že jsou "obecné a nekonkrétní" a že se jednání, které jí žalovaná vytýká, nedopustila, neboť "pracovní dobu dodržovala, žádné konflikty nikdy nevyvolávala a žádné výkony neprováděla bez účtování příslušných cen".

Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 12.11.1998 č.j. 14 C 193/97-15 ve znění usnesení ze

dne 12.3.1999 č.j. 14 C 193/97-25 rozhodl o části předmětu řízení tak, že určil, že výpověď daná žalobkyni dopisem ze dne 15.8.1997 je neplatná. Dospěl k závěru, že výpovědní důvody "nejsou skutkově dostatečně vymezeny tak, aby je nebylo možné zaměnit s jinými důvody"; výpověď z pracovního poměru je proto ve smyslu ustanovení § 44 odst.2 zák. práce neplatným právním úkonem.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 21.5.1999 č.j. 19 Co 232, 233/99-31 rozsudek soudu prvního stupně "ve spojení s opravným usnesením ze dne 12.3.1999" potvrdil. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Kdyby se u žalobkyně mělo jednat ve smyslu ustanovení § 46 odst.1 písm.f) zák. práce o soustavné méně závažné porušení pracovní kázně, muselo by podle odvolacího soudu po písemném napomenutí ze dne 8.7.1997, v němž žalovaná vytkla žalobkyni porušení pracovní kázně, dojít k opětovnému porušení pracovní kázně, což však žalovaná netvrdí. Kdyby šlo o závažné porušení pracovní kázně, jehož se žalobkyně měla dopustit dne 2.7.1997 a dne 7.7.1997, žalovaná je nepovažovala za tak závažné, aby přistoupila k výpovědi, neboť zaslala žalobkyni "výtku", v níž ji upozorňovala na možnost "okamžitého zrušení pracovního poměru". Odvolací soud uzavřel, že "důvod výpovědi není skutkově vymezen" a že výpověď z pracovního poměru je proto ve smyslu ustanovení § 44 odst.2 zák. práce neplatným právním úkonem. O návrhu na vyslovení přípustnosti dovolání proti svému rozsudku, který žalovaná učinila v odvolání proti rozsudku soudu prvního stupně, odvolací soud nerozhodl.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. V první řadě namítá, že soud prvního stupně jí neumožnil před vyhlášením "částečného" rozsudku, aby shrnula své návrhy a vyjádřila se k dokazování a k právní stránce věci, že odvolací soud se její námitkou v tomto směru "vůbec nezabýval" a že jí tím byla ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.f) o.s.ř. odňata možnost jednat před soudem. Není-li možné ze samotného znění výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je podle názoru žalované výpověď neplatná jen tehdy, nelze-li ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Soudy se proto měly zabývat "existencí důvodu uplatněného ve výpovědi" a provést v tomto směru navrhané důkazy; protože to neučinil ani odvolací soud, je řízení postiženo vadou, která měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Žalovaná dále namítá, že výpovědní důvod byl řádně vymezen, neboť v dopise ze dne 15.8.1997 byl označen v souladu ustanovením § 46 odst.1 písm.f) zák. práce jako závažné porušení pracovní kázně a bylo v něm konkretizováno, v čem porušení pracovní kázně spočívá. Přípustnost dovolání žalovaná dovozuje z ustanovení § 237 odst.1 písm.f) a § 239 odst.2 o.s.ř. [napadené rozhodnutí má podle jejího názoru zásadní význam, neboť výklad ustanovení § 46 odst.1 písm.f) a § 44 odst.2 zák. práce se v judikatuře soudů dosud neustálil] a navrhuje, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedla, že postupem soudů nebyla žalované odňata možnost jednat před soudem. Soudy dospěly ke správnému závěru, že výpověď z pracovního poměru je podle ustanovení § 44 odst.2 zák. práce neplatná, a provedení dalších důkazů považuje za nadbytečné.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Dovolání je přípustné proti rozhodnutí odvolacího soudu (s výjimkou rozsudků, kterými bylo

vyřčeno, že se manželství rozvádí, že je neplatné nebo že zde není), jestliže trpí vadami uvedenými v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. Dovolání je též přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl změněn rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé (§ 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř.). Dovolání je přípustné také proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl jinak, než v dřívějším rozsudku proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 238 odst. 1 písm. b) o.s.ř.). Dovolání je rovněž přípustné proti rozsudku odvolacího soudu ve věci samé, jímž bylo rozhodnutí soudu prvního stupně potvrzeno, jestliže odvolací soud ve výroku rozhodnutí vyslovil, že dovolání je přípustné, protože jde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu (§ 239 odst. 1 o.s.ř.). Nevyhoví-li odvolací soud návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání, který byl učiněn nejpozději před vyhlášením potvrzujícího rozsudku nebo před vyhlášením (vydáním) usnesení, kterým bylo rozhodnuto ve věci samé, je dovolání podané tímto účastníkem přípustné, jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam (§ 239 odst. 2 o.s.ř.).

V posuzovaném případě žalovaná napadá rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně potvrzen. Protože odvolací soud ve výroku svého rozsudku nevyslovil přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst.1 o.s.ř., může být proti němu dovolání přípustné, je-li postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 237 odst.1 o.s.ř. nebo jsou-li splněny podmínky přípustnosti dovolání uvedené v ustanovení § 239 odst.2 o.s.ř.

Námítka žalované, že rozsudek odvolacího soudu je postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst.1 písm.f) o.s.ř., není důvodná.

Podle ustanovení § 237 odst.1 písm.f) o.s.ř. je dovolání přípustné proti rozhodnutí odvolacího soudu, jestliže účastníku řízení byla v průběhu řízení nesprávným postupem soudu odňata možnost jednat před soudem.

Odnětím možnosti jednat před soudem se ve smyslu citovaného ustanovení se rozumí postup soudu, jímž znemožnil účastníku řízení realizaci procesních práv, která mu občanský soudní řád dává (např. právo účastnit se jednání, činit přednesy, navrhopvat důkazy apod.). O vadu ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.f) o.s.ř. jde přitom jen tehdy, jestliže šlo o postup nesprávný (uvažováno z hlediska zachování postupu soudu určeného zákonem nebo dalšími obecně závaznými právními předpisy) a jestliže se postup soudu projevil v průběhu řízení a nikoliv také při rozhodování. Nejde-li o případ, kdy účastníku byl ustanoven opatrovník, ačkoliv k tomuto opatření nebyly splněny zákonem stanovené předpoklady, je dovolací důvod podle ustanovení § 237 odst.1 písm. f) o.s.ř. dán zejména tehdy, jestliže soud rozhodl bez nařízení jednání, přestože mělo být ve věci jednáno, nebo jestliže soud věc projednal v rozporu s ustanovením § 101 odst.2 o.s.ř. v nepřítomnosti účastníka.

S názorem žalované, že jí byla odňata možnost jednat před soudem, neboť jí soud prvního stupně v rozporu s ustanovením § 118 odst.3 o.s.ř. neumožnil, aby před vyhlášením rozsudku shrnula své návrhy a vyjádřila se k dokazování a k právní stránce věci, nelze souhlasit. I kdyby soud prvního stupně uvedeným způsobem (tj. v rozporu se zákonem) skutečně postupoval, žalovaná přehlídí, že své návrhy mohla shrnout a k dokazování a právní stránce se mohla vyjádřit v odvolacím řízení; této možnosti - jak vyplývá z obsahu jejího odvolání proti rozsudku soudu prvního stupně a z obsahu protokolu o jednání před odvolacím soudem ze dne 21.5.1999 - také využila. Protože vada uvedená v ustanovení § 237 odst.1 písm.f) o.s.ř. je významná jen tehdy, platí-li na rozhodnutí odvolacího soudu, a protože ve vztahu k rozhodnutí soudu prvního stupně jí lze úspěšně uplatnit jen tehdy, nebyla-li za odvolacího řízení odstraněna, nemohou žalovanou uplatňované okolnosti vést k závěru, že by jí postupem soudu byla odňata možnost jednat před soudem.

Vzhledem k tomu, že rozsudek odvolacího soudu není vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst.1 písm.f) o.s.ř. postižen a že z obsahu spisu nevyplývá (a ani to dovolatelka netvrdí), že by byl postižen jinou vadou, uvedenou v ustanovení § 237 odst.1 o.s.ř., není dovolání žalované z hlediska ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Podle ustanovení § 239 odst.2 o.s.ř. může být dovolání přípustné tehdy, jde-li o řešení právních otázek (jiné otázky, zejména posouzení správnosti nebo úplnosti skutkových zjištění, přípustnost dovolání neumožňují) a jde-li zároveň o právní otázku zásadního významu. K tomu, aby rozhodnutí odvolacího soudu mělo po právní stránce zásadní význam, nepostačuje, že odvolací soud posuzoval právní otázku, která v projednávané věci měla pro rozhodnutí ve věci zásadní význam (tedy nejde o posouzení právní otázky, které pro rozhodnutí věci nebylo určující). Rozhodnutí odvolacího soudu musí současně mít po právní stránce zásadní význam z hlediska rozhodovací činnosti soudů vůbec (mající obecný dopad na případy obdobné povahy). Rozhodnutí odvolacího soudu má z tohoto pohledu zásadní význam zpravidla tehdy, jestliže řeší takovou právní otázku, která judikaturou vyšších soudů (tj. dovolacího soudu a odvolacích soudů) nebyla vyřešena nebo jejíž výklad se v judikatuře těchto soudů dosud neustálil (vyšší soudy při svém rozhodování řeší takovou otázku rozdílně, takže nelze hovořit o ustálené judikatuře), nebo jestliže odvolací soud posoudil určitou právní otázku jinak, než je řešena v konstantní judikatuře vyšších soudů, popřípadě v rozhodnutí nižšího soudu, které bylo vyššími soudy přijato a za účelem sjednocení judikatury uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek [rozhodnutí odvolacího soudu představuje v tomto směru odlišné ("nové") řešení této právní otázky].

Odvolací soud nevyhoví návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání nejen tehdy, jestliže jeho návrh v rozsudku výslovně zamítne, ale i v případě, že o něm v rozporu se zákonem vůbec nerozhodne.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává teprve tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci odvolací soud mimo jiné řešil právní otázku, jak má být ve výpovědi z pracovního poměru skutkově vymezen její důvod, aby se jednalo z hlediska ustanovení § 44 odst.2 zák. práce o platný právní úkon. Tuto právní otázku posoudil - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - jinak, než je řešena v konstantní judikatuře dovolacího soudu (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.10.1996 sp. zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný pod č. 29 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997). Protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Za přihlídnutí k tomu, že žalovaná navrhla, aby odvolací soud připustil proti svému rozsudku dovolání, dospěl dovolací soud k závěru, že dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 239 odst.2 o.s.ř. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Podle § 44 odst.1 zákoníku práce výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná. Podle § 44 odst.2 zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v § 46 odst.1.; výpovědní důvod musí ve výpovědi skutkově vymežit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že důvod výpovědi 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 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 je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává.

V případě výpovědi podle ustanovení § 46 odst.1 písm.f) zák. práce musí být důvod výpovědi uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů výpovědi obsažených v ustanovení § 46 odst.1 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnanec je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr, a že důvod výpovědi nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem pro výpověď, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď neplatná jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla výpověď dána.

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 účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil.

Domáhá-li se zaměstnanec žalobou podanou u soudu určení neplatnosti výpovědi (§ 64 zák. práce), soud z hlediska naplnění výpovědního důvodu zkoumá, zda zaměstnavatelem vymezený důvod výpovědi zakládá některý z důvodů uvedených v zákoně a zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k tomuto rozváznání pracovního poměru. Vychází přitom ze skutkového vylíčení důvodu použitého v písemné výpovědi; nemůže-li totiž zaměstnavatel důvod výpovědi dodatečně (tj. po výpovědi) měnit, nemůže ani soud přihlížet k takovým okolnostem, kterými zaměstnavatel výpověď neodůvodnil. V případě výpovědi učiněné podle ustanovení § 46 odst.1 písm.f) zák. práce to znamená, že soud se může zabývat jen takovým jednáním zaměstnanec, v němž zaměstnavatel podle skutkového vylíčení důvodu výpovědi spatřoval závažné porušení pracovní kázně. Zjistí-li se v řízení, že zaměstnanec porušil své povinnosti vyplývající z pracovního poměru jiným než ve výpovědi vytykaným jednáním, nelze při rozhodování věci k takovýmto skutečnostem přihlížet, neboť nemohou založit důvodnost podané výpovědi.

V posuzovaném případě dospěl odvolací soud k závěru, že v dopise ze dne 15.8.1997 není v rozporu s ustanovením § 44 odst. 2 zák. práce důvod výpovědi skutkově vymezen. Vycházel přitom ze zjištění, že ve výpovědi se nemůže jednat o soustavné méně závažné porušení pracovní kázně, neboť žalovaná ani netvrdila, že by "po výtce ze dne 8.7.1997" následovalo další porušení pracovní kázně, a že v ní nemůže jít ani o závažné porušení pracovní kázně, neboť není "skutkově specifikováno".

S uvedeným závěrem odvolacího soudu nelze souhlasit. Pro posouzení, zda výpovědní důvod byl ve výpovědi uveden v souladu s ustanovením § 44 odst.2 zák. práce, není významné, zda zaměstnanci vytykané jednání představovalo (mohlo představovat) podle tvrzení zaměstnavatele soustavné méně závažné porušení pracovní kázně, závažné porušení pracovní kázně nebo porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. I když porušení pracovní kázně určité intenzity je předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.f) zák. práce, z hlediska ustanovení § 44 odst.2 zák. práce je podstatné, zda ve výpovědi z pracovního poměru byl výpovědní důvod vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, a aby bylo zajištěno, že výpovědní důvod nebude dodatečně měněn. K dosažení účelu sledovaného ustanovením § 44 odst.2 zák. práce není potřebné, aby výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.f) zák. práce obsahovala všechny údaje, významné pro zjištění, s jakou intenzitou zaměstnanec porušil pracovní kázeň, neboť i bez těchto údajů může být zřejmé, proč byla zaměstnanci dána tato výpověď.

V dopise ze dne 15.8.1997 je jako výpovědní důvod uvedeno "nedodržování pracovní doby, vyvolávání konfliktů se zaměstnavatelem před zákazníky a výkony prováděné v provozovně pro příbuzné a známé bez účtování příslušných cen", čímž žalobkyně "krátí tržby a poškozují obchodní jméno zaměstnavatele". Dopis však neobsahuje údaje o tom, v jakém konkrétním jednání žalobkyně mělo toto "nedodržování pracovní doby" a "vyvolávání konfliktů se zaměstnavatelem před zákazníky"

spočítat a o jaké "výkony prováděné v provozovně pro příbuzné a známé bez účtování příslušných cen" se konkrétně jednalo. V tomto směru zůstalo skutkové vymezení výpovědního důvodu v projevu vůle žalované obsaženém v dopise ze dne 15.8.1997 nedostatečně určité.

Za této situace se soudy měly pokusit uvedenou neurčitost projevu vůle žalované obsaženého v dopisu ze dne 15.8.1997 odstranit jeho výkladem. Soudy přitom měly vzít v úvahu, že při výkladu projevu vůle (§ 240 odst. 3 zák. práce) není - jak uvedeno výše - významná samotná existence skutečností, které by jinak mohly být způsobitelným důvodem pro rozvázání pracovního poměru, a není podstatné ani to, co o nich žalovaná uváděla v průběhu řízení (pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat neprojevenou vůli), ale jen zjištění takových objektivních okolností existujících v době doručení výpovědi (neplatnost výpovědi je třeba posuzovat podle stavu existujícího v době jejího doručení žalobkyni), za kterých byl projev vůle vůči žalobkyni učiněn a z nichž lze na obsah vůle písemným projevem vyjádřené objektivně usuzovat. Jen v případě, kdyby ani pomocí výkladu projevu vůle nebylo možné spolehlivě a přesně zjistit to, co bylo po stránce skutkové důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí, šlo by o právní úkon, neplatný podle ustanovení § 44 odst.2 zák. práce. Teprve přesné a spolehlivé zjištění skutkového důvodu k podání výpovědi umožní soudu, aby se mohl zabývat tím, zda se žalobkyně takto vymezeného jednání vůbec dopustila, a zda její jednání dosáhlo z hlediska ustanovení § 46 odst.1 písm.f) zák. práce významný stupeň intenzity porušení pracovní kázně. Soudy obou stupňů se však v rozporu se zákonem těmito okolnostmi nezabývaly a neopatřily si pro správné rozhodnutí věci potřebné skutkové poznatky.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej podle ustanovení § 243b odst.1, část věty za středníkem o.s.ř. zrušil. Protože důvody, pro které bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně (§ 243b odst.2, věta druhá o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky zrušil i toto rozhodnutí a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 6 k dalšímu řízení.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Dopady „oduznutí“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti](#)
- [Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků](#)
- [K výpovědní době](#)
- [Organizační důvody jako univerzální způsob pro ukončení pracovního poměru](#)
- [Kritika zaměstnavatele jako obrana důstojnosti: Kdy je reakce na jednání zaměstnavatele přípustná?](#)
- [K výkladu rozhodnutí o organizační změně](#)
- [Rizika využívání algoritmičeského managementu na pracovišti](#)
- [Má i dlouhodobě nepřítomný zaměstnanec nárok na zaměstnanecké benefity?](#)
- [Co přinese jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele?](#)
- [K otázce stupně intenzity porušení povinnosti zaměstnance](#)
- [Flexinovela a změny v oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci](#)