

## **Konkretizace výpovědního důvodu při výpovědi ze strany organizace**

Důvod výpovědi z pracovního poměru ve smyslu § 46 odst. 1 zák. práce musí být 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; 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.

Důvod výpovědi z pracovního poměru ve smyslu § 46 odst. 1 zák. práce musí být 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; 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, kdyby 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1558/2001, ze dne 4.6.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně M. Š., zastoupené advokátem, proti žalované České republice - Ministerstvu práce a sociálních věcí v Praze 2, Na Poříčnickém právu č. 376/1, o neplatnost výpovědi, určení dalšího trvání pracovního poměru a náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Hodoníně pod sp.zn. 5 C 121/91, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 31. ledna 2001 č.j. 15 Co 335/2000-127, tak, že dovolání žalované proti výroku rozsudku Krajského soudu, kterým byl zrušen rozsudek Okresního soudu o zamítnutí žaloby o určení, že pracovní poměr žalobkyně nadále trvá, o zaplacení náhrady mzdy a o náhradě nákladů řízení a kterým byla věc v tomto rozsahu vrácena Okresnímu soudu k dalšímu řízení, odmítl a rozsudek Krajského soudu zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 23.10.1990 O. s. p. v H., s.p. sdělil žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že "vedení podniku OSP H." rozhodlo v rámci racionalizačních opatření o zrušení žalobkyniní zastávaného pracovního místa "prov. technické

pracovnice skladu provozu V. - pracoviště S." ke dni 31.12.1990 a že nemá možnost jí po tomto datu nabídnout jiné vhodné zaměstnání.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že její pracovní poměr trvá, a aby jí byla zaplacená náhrada mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru, kterou podáním ze dne 22.3.2000 vyčíslila za dobu od 19.2.1991 do 29.2.2000 ve výši 400.000,- Kč. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že jí zastávané pracovní místo nebylo ve skutečnosti zrušeno a že zaměstnavatel jí dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.b) zákoníku práce, ačkoliv se podle obsahu dopisu ze dne 23.10.1990 jedná o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce.

Okresní soud v Hodoníně usnesením ze dne 25.7.1994 č.j. 5 C 121/91-20 řízení zastavil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Dovedl, že žalobkyně označila jako žalovaného "O. s. p. - s.p. V.", po němž "převzal práva a závazky stavební podnik V. s.p. - v likvidaci", který byl usnesením Okresního soudu Brno - venkov ze dne 14.1.1993 vymazán z obchodního rejstříku. Protože došlo k zániku žalovaného po provedené likvidaci, aniž by tu byl právní nástupce, který by převzal právo či povinnost, o něž v řízení jde, nelze v řízení ve smyslu ustanovení § 107 odst.1 o.s.ř. pokračovat.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně usnesením ze dne 26.7.1995 č.j. 15 Co 488/94-26 usnesení soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud vytknul soudu prvního stupně, že žalobkyni postupem podle ustanovení § 43 o.s.ř. nevyzval, aby řádně označila žalovaného, neboť ve svých podáních označovala za žalovaného jednak "OSP V.", jednak "S. p., s.p. V.". Jestliže soud prvního stupně dospěl k závěru, že S. p. V. byl vymazán z obchodního rejstříku po ukončení likvidace, měl se zabývat také "zvláštním právním nástupnictvím" podle ustanovení § 251 zákoníku práce ve znění před novelou provedenou zákonem č. [231/1992](#) Sb. a čl. III bodu 9 zákona č. [231/1992](#) Sb.

Okresní soud v Hodoníně poté rozsudkem ze dne 26.2.1997 č.j. 5 C 121/91-74 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že České republice - Okresnímu soudu v Hodoníně se nepřiznává náhrada nákladů řízení. Dospěl k závěru, že žalobkyni byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.b) zákoníku práce "před novelou" a že jde o platný právní úkon, neboť zaměstnavatel žalobkyně O. s. p. H., s.p. se ke dni 1.1.1991 "delimitoval" na tři samostatné subjekty a přejímající organizace S. p. V. neměla dále možnost žalobkyni zaměstnávat podle pracovní smlouvy. Za žalované považoval jednak obchodní společnost "B., S. a o. spol. s r.o. H., B. 3497", jednak "ČR Ministerstvo práce a sociálních věcí"; stát se stal účastníkem řízení podle názoru soudu prvního stupně proto, že S. p. V. byl po provedené likvidaci vymazán z obchodního rejstříku a že proto jeho práva a povinnosti přešla na stát podle ustanovení § 251 věty druhé zákoníku práce "před novelou".

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně usnesením ze dne 20.5.1999 č.j. 15 Co 176/97-86 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Dospěl k závěru, že žalobkyně dosud přesně a určitě neoznačila žalovaného jako účastníka řízení, proti němuž směřovala její žaloba, a že proto nelze řešit ani otázku, kdo se stal právním nástupcem žalovaného ve smyslu ustanovení § 251 zák. práce ve znění před novelou provedenou zákonem č. [231/1992](#) Sb. Odvolací soud dále vytknul soudu prvního stupně, že jednal o žalobě na náhradu mzdy, aniž by žalobkyně

vylicila rozhodné skutečnosti, o něž "opírá" svůj nárok.

Okresní soud v Hodoníně poté usnesením ze dne 1.11.1999 č.j. 5 C 121/91-99 řízení zastavil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Poté, co žalobkyně označila za žalovaného S. p. V., s.p. se sídlem ve V., soud prvního zjstil, že tento státní podnik byl zapsán do obchodního rejstříku dne 4.12.1990. Protože v době podání výpovědi z pracovního poměru (ke dni 23.10.1990) tento "subjekt" neexistoval, nelze v řízení pokračovat, neboť označený žalovaný neměl "právní subjektivitu být účastníkem řízení".

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně usnesením ze dne 22.12.1999 č.j. 15 Co 613/99-105 usnesení soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud dovodil, že žalobkyni označený žalovaný S. p. V., s.p. se sídlem ve V. ke dni podání žaloby (tj. ke dni 8.2.1991) "existoval jako právnická osoba zapsaná v obchodním rejstříku" a že měl proto ve smyslu ustanovení § 19 o.s.ř. i způsobilost být účastníkem řízení. Nebyly tedy splněny podmínky pro zastavení řízení ve smyslu ustanovení § 104 odst.1 o.s.ř.

Okresní soud v Hodoníně poté rozsudkem ze dne 17.4.2000 č.j. 5 C 121/91-113 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že České republice - Okresnímu soudu v Hodoníně se nepřiznává náhrada nákladů řízení ve výši 701,- Kč. Dovodil, že vůli zaměstnavatele žalobkyně O. s. p. H., s.p. bylo dopisem ze dne 23.10.1990 rozvázat pracovní poměr se žalobkyni výpovědí podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce. Protože v důsledku organizační změny spočívající v tom, že se podnik "děлил" na "tři samostatné subjekty" pozbyl zaměstnavatel možnost žalobkyni zaměstnávat, neboť se pro něj stala nadbytečná (jí zastávaná funkce provozně technické pracovnice skladu byla zrušena), a protože k podání výpovědi dala předchozí souhlas "odborová organizace", je výpověď z pracovního poměru ze dne 23.10.1990 platným právním úkonem. Za žalovaného soud prvního stupně považoval Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, neboť původní žalovaný S. p. V., s.p. byl po provedené likvidaci ke dni 14.1.1993 vymazán z obchodního rejstříku a nárok žalobkyně vznikl do 29.5.1992.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 31.1.2001 č.j. 15 Co 355/2000-127 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že určil, že "rozvázání pracovního poměru výpovědí, dané žalovaným žalobkyni dne 23.10.1990 je neplatné", a v dalších výrocích (tj. o určení, že pracovní poměr žalobkyně nadále trvá, o zaplacení náhrady mzdy a o náhradě nákladů řízení) rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil v tomto rozsahu k dalšímu řízení. Z výsledků dokazování odvolací soud dovodil, že zaměstnavatel žalobkyně O. s. p. v H. zanikl rozdělením na "stavební podniky v H., K. a V. " a že ve smyslu ustanovení § 249 odst.2 zákoníku práce přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů k žalobkyni na S. p. V. Tato právnická osoba byla po skončení likvidace dnem 14.1.1993 vymazána z obchodního rejstříku, a proto podle ustanovení § 251 zákoníku práce ve znění zákona č. [188/1988](#) Sb. přešla povinnost uspokojit nároky jejích pracovníků na stát - Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Výpověď z pracovního poměru ze dne 23.10.1990 je podle ustanovení § 44 odst.2 zákoníku práce neplatným právním úkonem. Odvolací soud přihlédl k tomu, že dopisem ze dne 25.7.1990 zaměstnavatel oznámil žalobkyni, že jí hodlá dát výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.b) zákoníku práce. V dopise ze dne 23.10.1990 je však výpovědní důvod vymezen tak, že v rámci racionalizačních opatření dojde ke zrušení pracovního místa provozně technické pracovnice skladu provozu V. - pracoviště S. Z textu dopisu nelze ani výkladem projevu vůle podle ustanovení § 240 odst.3 zákoníku práce dovodit, na základě jakého důvodu dal zaměstnavatel žalobkyni výpověď z pracovního poměru, neboť "rozpor" mezi obsahem

dopisu ze dne 25.7.1990 a dopisu ze dne 23.10.1990 "nelze odstranit výkladem obsahu obou těchto přípisů". Ve výrocích o určení, že pracovní poměr žalobkyně nadále trvá, a o zaplacení náhrady mzdy odvolací soud zrušil rozsudek soudu prvního stupně s odůvodněním, že žalobkyně dosud netvrdila, v čem spatřuje naléhavý právní zájem na určení dalšího trvání pracovního poměru, a že žalobkyně dosud nevykládla rozhodující skutečnosti, z nichž dovozuje svůj nárok na náhradu mzdy.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že ve věci není "pasivně legitimována" a že výpovědi ze dne 23.10.1990 došlo k platnému rozvázání pracovního poměru, neboť došlo k naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby "potvrdil rozsudek soudu prvního stupně".

Nejvyšší soud České republiky 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 ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou, v jakém rozsahu je v posuzovaném případě dovolání žalované přípustné.

Odvolací soud napadeným rozsudkem jednak změnil rozsudek soudu prvního stupně (ve výroku týkajícím se určení neplatnosti výpovědi pracovního poměru), jednak zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení (ve výrocích o určení, že pracovní poměr žalobkyně nadále trvá, o zaplacení náhrady mzdy a o náhradě nákladů řízení).

O zrušení rozsudku soudu prvního stupně a o vrácení věci k dalšímu řízení odvolací soud rozhoduje - jak vyplývá z ustanovení § 223 o.s.ř. - formou usnesení. Povahu usnesení neztrácí toto rozhodnutí ani v případě, je-li přičleněno k jinému rozhodnutí odvolacího soudu, pro něž je ustanovením § 223 o.s.ř. stanovena forma rozsudku.

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

Zákon upravuje přípustnost dovolání proti usnesení odvolacího soudu - vedle důvodů uvedených v ustanovení § 237 odst.1 o.s.ř., pro něž je dovolání (s výjimkou rozsudků, kterými bylo vysloveno, že se manželství rozvádí, že je neplatné nebo že zde není) přípustné proti všem rozhodnutím odvolacího soudu - v ustanoveních § 238a a § 239. Ze znění těchto ustanovení vyplývá, že dovolání proti usnesení odvolacího soudu může být při splnění předpokladů v nich uvedených přípustné, jen jde-li o usnesení, kterým bylo rozhodnutí soudu prvního stupně zrušeno a řízení zastaveno z důvodu zpětvzetí žaloby [§ 238a odst.1 písm.b) o.s.ř.], kterým bylo rozhodnutí soudu prvního stupně zrušeno a řízení zastaveno, popřípadě věc byla postoupena orgánu, do jehož pravomoci náleží [§ 238a odst.1 písm.c) o.s.ř.] nebo kterým bylo rozhodnutí soudu prvního stupně změněno nebo potvrzeno; proti usnesení odvolacího soudu, kterým bylo rozhodnutí soudu prvního stupně zrušeno a věc byla soudu prvního stupně vrácena k dalšímu řízení, dovolání nepřipouští.

Protože dovolání proti výroku rozsudku odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o určení, že pracovní poměr žalobkyně nadále trvá, o zaplacení náhrady mzdy a o náhradě nákladů řízení zrušen a věc byla soudu prvního stupně v tomto rozsahu vrácena k dalšímu řízení, není z hlediska ustanovení § 238a a § 239 o.s.ř. přípustné a protože z obsahu spisu nevyplývá (a ani to dovolatelka netvrdí), že by rozsudek odvolacího soudu byl v této části postížen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst.1 o.s.ř., je nepochybné, že dovolání směřuje proti rozhodnutí, proti kterému není tento mimořádný opravný prostředek přípustný. Nejvyšší soud České republiky proto dovolání žalované proti výroku o zrušení rozsudku soudu prvního stupně a o vrácení věci k dalšímu řízení podle ustanovení § 243b odst.4 věty první a § 218 odst.1 písm.c) o.s.ř. odmítl.

Po zjištění, že proti měnícímu výroku rozsudku odvolacího soudu je dovolání přípustné podle ustanovení § 238 odst.1 písm.a) o.s.ř., přezkoumal Nejvyšší soud České republiky rozsudek odvolacího soudu v této části ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je zčásti opodstatněné.

V projednávané věci soudy zjistily (správnost těchto zjištění soudů dovolatelka nezpochybňuje), že žalobkyně byla zaměstnána u O. s. p. v H., s.p. se sídlem ve V., který zanikl rozdělením, a že jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů k žalobkyni přešla podle ustanovení § 249 odst.2 zákoníku práce (ve znění účinném do 31.12.2000) na S. p. V., s.p. se sídlem ve V. Řízení v této věci bylo zahájeno na základě žaloby, která byla podána u soudu prvního stupně dne 8.2.1991, a žalobkyně za žalovaného označila S. p. V., s.p. se sídlem ve V. Uvedený státní podnik byl po skončení likvidace dnem 14.1.1993 vymazán z obchodního rejstříku.

Z uvedeného vyplývá, že původní žalovaný S. p. V., s.p. se sídlem ve V. ztratil v průběhu řízení způsobilost být účastníkem řízení.

Podle ustanovení § 107 odst.1 o.s.ř. jestliže účastník ztratí způsobilost být účastníkem řízení dříve, než řízení bylo pravomocně skončeno, posoudí soud podle povahy věci, zda má řízení zastavit nebo přerušit, anebo zda v něm může pokračovat.

Posouzení podle povahy věci představuje z hlediska citovaného ustanovení objasnění, zda práva nebo povinnosti, o něž v řízení jde, přešla či nepřešla podle hmotného práva na jiného, a v kladném případě též objasnění, kdo je právním nástupcem zaniklého účastníka; právní nástupce zaniklého účastníka je pak i jeho nástupcem v řízení. Uvedené objasnění je soud povinen provést z úřední povinnosti; případnými návrhy žalobce v tomto směru není vázán. Přešla-li práva nebo povinnosti, o něž v řízení jde, na jiného, dochází ke vstupu právního nástupce zaniklého účastníka do řízení ze zákona a soud o něm nevydává zvláštní rozhodnutí (je ovšem třeba, aby se s otázkou procesního nástupnictví vypořádal v odůvodnění rozhodnutí, jímž řízení končí).

Podle ustanovení § 251 zákoníku práce (ve znění účinném do 28.5.1992) ruší-li se organizace, určí orgán, který organizaci ruší, která organizace je povinna uspokojit nároky pracovníků zrušené organizace, popřípadě uplatňovat její nároky. Provádí-li se však při zrušení organizace její likvidace, má tuto povinnost orgán provádějící likvidaci, popřípadě stát.

Podle ustanovení § 251 zákoníku práce (ve znění zákona č. [231/1992](#) Sb. účinném do 31.12.2000) ruší-li se organizace, určí orgán, který organizaci ruší, která organizace je povinna uspokojit nároky pracovníků zrušené organizace, popřípadě uplatňovat její nároky. Provádí-li se však při zrušení organizace její likvidace, má tuto povinnost likvidátor; pokud likvidátor ke dni skončení likvidace neuspokojí nároky pracovníků organizace, která má podle zákona postavení státního orgánu, má tuto povinnost stát.

Podle Čl. III bodu 9 zákona č. [231/1992](#) Sb. nejde-li o nároky na náhradu škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, se podle dosavadního ustanovení § 251 zákoníku práce řídí povinnost uspokojit nároky pracovníků zrušené organizace, které vznikly přede dnem účinnosti tohoto zákona (tj. přede dnem 29.5.1992).

Předmětem řízení v posuzovaném případě jsou nároky z pracovněprávního vztahu. Protože u S. p. V., s.p. se sídlem ve V. byla provedena likvidace, měl povinnost uspokojit pracovněprávní nároky žalobkyně likvidátor (orgánem provádějícím likvidaci uvedeným v ustanovení § 251 zákoníku práce ve znění účinném do 28.5.1992 je třeba rozumět likvidátora), a neučinil-li tak, pak stát; státem se z hlediska tohoto ustanovení rozumí Česká republika - Ministerstvo práce a sociálních věcí (srov. též rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995 sp. zn. 6 Cdo 69/94, uveřejněný v časopise Právní rozhledy č. 2/96 na str. 74).

Stát je povinen - jak je zřejmé z ustanovení § 251 zákoníku práce ve znění účinném do 28.5.1992 - jen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, neučinil-li tak likvidátor. Z uvedeného vyplývá, že není povinen zaměstnance zrušeného zaměstnavatele zaměstnávat. Znamená to mimo jiné, že pracovní poměr žalobkyně zanikl dnem 14.1.1993, kdy byl S. p. V., s.p. se sídlem ve V. vymazán z obchodního rejstříku, neskončil-li již dříve na základě platného rozvázání pracovního poměru (srov. § 42 odst.5 zákoníku práce ve znění účinném od 29.5.1992 do 31.5.1994). Povinnost státu uspokojit žalobkyni je současně dána - vzhledem k tomu, že S. p. V., s.p. se sídlem ve V. neměl podle zákona postavení státního orgánu a že předmětem řízení nejsou nároky na náhradu škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání - jen u těch nároků, které vznikly přede dnem 29.5.1992.

V řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nejde přímo o takový nárok, který by stát mohl ve smyslu ustanovení § 251 zákoníku práce ve znění účinném do 28.5.1992 uspokojit, neboť není povinen - jak uvedeno výše - zaměstnance zrušeného zaměstnavatele zaměstnávat. Vzhledem k tomu, že výsledek sporu o platnost výpovědi ze dne 23.10.1990 má (může mít) vliv na práva a povinnosti státu, která mu ve smyslu ustanovení § 251 zák. práce ve znění účinném do 28.5.1992 vůči žalobkyni vznikly, má stát na výsledku sporu o platnost výpovědi dané žalobkyni právní zájem.

Vedle určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru se žalobkyně domáhá - jak vyplývá z jejích podání učiněných během řízení - také náhrady mzdy poskytované při neplatném rozvázání pracovního poměru. Nárok zaměstnance na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku při neplatném rozvázání pracovního poměru (§ 61 zákoníku práce) nemá povahu opětujícího se plnění (srov. též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.2.1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněné pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968); vzniká proto při splnění zákonem stanovených předpokladů vždy za každý měsíc, v němž zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci pokračovat v práci.

Z uvedeného vyplývá, že soudy správně dovodily, že právním nástupcem zaniklého S. p. V., s.p. se sídlem ve V. je ve smyslu ustanovení § 251 zákoníku práce ve znění účinném do 28.5.1992 Česká republika - Ministerstvo práce a sociálních věcí, a že s ní v souladu s ustanovením § 107 odst.1 o.s.ř. jednaly v řízení jako se žalovanou (procesním nástupcem původně žalovaného S. p. V., s.p. se sídlem ve V.). Přehledly však, že u nároku žalobkyně na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru za dobu ode dne 29.5.1992 tu není nikdo, kdo by byl podle hmotného práva povinen tento nárok uspokojit (i kdyby výpověď z pracovního poměru ze dne 23.10.1990 byla neplatná), a že tedy ve vztahu k tomuto nároku mělo být řízení podle ustanovení § 107 odst.1 o.s.ř. zastaveno, neboť v něm nebylo možné pokračovat; dovolací soud k této vadě řízení ve smyslu ustanovení § 242 odst.3 věty druhé o.s.ř. přihlédl, i když nebyla v dovolání uplatněna.

Otázku platnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 23.10.1990 je třeba i v současné době posuzovat - s ohledem na dobu, kdy byla žalobkyni doručena - 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. a č. [188/1988](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.1.1991 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 44 odst.2 zák. práce organizace může dát pracovníku výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v § 46 odst.1; výpovědní důvod musí ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno 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 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 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 jejich 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; 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, kdyby 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, podle kterého je výpověď daná žalobkyni dopisem ze dne 23.10.1990 neplatná proto, že neobsahuje dostatečné skutkové vymezení výpovědního důvodu tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, nelze souhlasit.

V dopisu ze dne 23.10.1990 se uvádí (dopis podepsal ředitel podniku ing. F. P.), že "vedení podniku OSP H." rozhodlo v rámci racionalizačních opatření o zrušení žalobkyní zastávaného pracovního místa "prov. technické pracovnice skladu provozu V. - pracoviště S." ke dni 31.12.1990 a že proto zaměstnavatel se žalobkyní rozvazuje pracovní poměr výpovědí. I když z dopisu nelze dovodit, jak byl výpovědní důvod zaměstnavatelem označen [pro překlep v textu dopisu není zřetelné, zda byl označen jako výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst.1 písm.b) zák. práce nebo jako výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce], a i když v něm nebylo výslovně uvedeno, že by se žalobkyně stala vzhledem k popsané organizační změně pro organizaci nadbytečnou pracovník, lze závěr o nadbytečnosti žalobkyně pomocí výkladu projevu vůle v dopise obsaženého (z údajů, které v dopise byly obsaženy) bez jakýchkoliv pochybností dovodit. Jestliže žalobkyni, která u organizace pracovala jako provozně technická pracovnice skladu provozu V. - pracoviště S., bylo sděleno, že se v organizaci toto pracovní místo ke dni 31.12.1990 ruší a že proto dostává výpověď z pracovního poměru, nevzniká z obsahu dopisu žádná nejasnost o tom, že jí byla dána výpověď z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce.

Na uvedeném závěru nic nemění ani to, že žalobkyně byla dopisem ze dne 25.7.1990 ve smyslu ustanovení § 11 odst.1 vyhlášky č. [195/1989](#) Sb. (ve znění zákona č. [162/1990](#) Sb.) seznámena s tím, že její zaměstnavatel "OSP H." zanikne rozdělením na tři samostatné státní podniky ke dni 1.1.1991, že v důsledku tohoto rozhodnutí a z něj vyplývajících organizačních změn zanikne její pracovní místo, že nově zřizované podniky jí nemají možnost "nabídnout jiné vhodné pracovní zařazení" a že z tohoto důvodu s ní organizace rozváže pracovní poměr podle ustanovení § 46 odst.1 písm.b) zák. práce, a ani to, že organizace na tento dopis poukázala ve svém dopise ze dne 23.10.1990. Pro posouzení toho, z jakého důvodu organizace rozvázala se žalobkyní pracovní poměr výpovědí, je totiž rozhodující znění dopisu ze dne 23.10.1990. Uvedla-li organizace v dopise ze dne 23.10.1990, že dává žalobkyni výpověď z pracovního poměru proto, že "vedení podniku OSP H." rozhodlo v rámci racionalizačních opatření o zrušení žalobkyní zastávaného pracovního místa "prov. technické pracovnice skladu provozu V. - pracoviště S." ke dni 31.12.1990, a nikoliv z toho důvodu, že zaniká a že přejímající organizace (nově vzniklé státní podniky) ji nemají možnost zaměstnávat podle pracovní smlouvy, nevzniká z obsahu dopisu žádná nejasnost o tom, že žalobkyni byla dána výpověď z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce.

Protože výpovědní důvod byl v dopisu ze dne 23.10.1990 vymezen tak, že bylo zřejmé, proč byl se žalobkyní rozvázán pracovní poměr, a protože jeho skutkovým vylíčením byla v potřebném rozsahu zajištěna nemožnost dodatečné změny ve vymezení výpovědního důvodu, 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.

Protože rozsudek odvolacího soudu není ve výroku o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru správný, Nejvyšší soud České republiky jej v tomto výroku, jakož i v na něm závislých výrocích o určení dalšího trvání pracovního poměru, o náhradě mzdy a o náhradě nákladů řízení [srov. § 242 odst.2 písm.b) o.s.ř.], zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1 část věty za středníkem, § 243b odst.2 věta první o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)