15. 5. 2008

ID: 54566

Nesrozumitelnost právního úkonu v pracovněprávních vztazích

Sama okolnost, že právní úkon, mající jinak smysl, je sepsán (projeven) v cizím jazyce, neznamená, že právní úkon je bez dalšího neplatný pro nesrozumitelnost. O vadný (nesrozumitelný) projev vůle způsobující neplatnost právního úkonu půjde tehdy, jestliže cizí jazyk, v němž byl projev vůle učiněn, je nesrozumitelný osobě, jíž byl adresován.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1760/2007, ze dne 11.3.2008)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce K. N., zastoupeného advokátkou, proti žalovanému O. Č. s.r.o., v likvidaci, zastoupenému advokátkou, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Kladně pod sp. zn. 21 C 110/2005, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 28. listopadu 2006 č.j. 23 Co 445/2006-168, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 24.1.2005 je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že, ačkoli pracovní poměr mezi účastníky byl sjednán podle českého práva (pracovní smlouva i dohoda o její změně byly sepsány v českém jazyce) a „z žádného smluvního ujednání mezi účastníky nevyplývá“, že by dokumenty týkající se jejich pracovního poměru mohly být sjednány v jiném než českém jazyce, předal žalovaný žalobci dne 24.1.2005 dopis sepsaný v německém jazyce, jehož překladem žalobce „dospěl k závěru, že se jedná o výpověď z pracovního poměru“. I přes tento „jazykový nedostatek“, který podle názoru žalobce sám o sobě činí výpověď neplatnou a „naprosto irelevantním úkonem“, nesplňuje tato listina „ani po překladu náležitosti vyžadované ust. § 44 odst. 2 zák. práce“. Žalovaný v předmětné listině „sice odkazuje na ust. § 46 českého zákoníku práce“, neuvádí však konkrétní výpovědní důvod, pro který je výpověď zaměstnanci dávána, a „ani ze skutkového popisu není možno dovodit, který výpovědní důvod by mohl mít zaměstnavatel na mysli“.

Okresní soud v Kladně rozsudkem ze dne 8.9.2005 č.j. 21 C 110/2005-84 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na nákladech řízení 6.000,- Kč k rukám advokáta. Ve věci samé dospěl k závěru, že, byla-li předmětná výpověď z pracovního poměru dána žalobci v německém jazyce, jde o „neurčitý a nesrozumitelný úkon, neboť ani jeho výkladem nelze odstranit všechny pochybnosti o jeho obsahu, když překlad z německého jazyka do českého nelze považovat za jeho výklad“. Z tohoto důvodu „považuje soud ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce úkon žalovaného za neplatný“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze usnesením ze dne 31.1.2006 č.j. 23 Co 484/2005-119 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že cizojazyčnou výpověď z pracovního poměru nelze bez dalšího považovat za neplatnou, ale „vždy je třeba přihlédnout ke všem okolnostem toho kterého případu“. Mezi okolnosti významné pro posouzení srozumitelnosti právního úkonu učiněného v cizím

jazyce je podle jeho názoru třeba zahrnout zejména to, o jakého zaměstnance se jedná, komu je tento úkon určen, zda a do jaké míry odpovídá forma úkonu obecným zvyklostem zavedeným u zaměstnavatele, a „bez významu není ani to“, zda a do jaké míry byly jiné úkony činěné stejným způsobem účastníky pracovněprávního vztahu (a zejména tím, komu byl úkon, jehož platnost je zpochybňována, určen) přijímány. Protože v daném případě z výsledků dokazování vyplynulo, že žalovaný je společností, jejímž jediným společníkem je zahraniční společnost se sídlem v SRN a jediným jednatelem je rovněž cizí státní příslušník, že žalobce spolu s jednatelem žalovaného „tvořili vrcholný management firmy“ (žalobce u žalovaného působil jednak jako prokurista a jednak na základě pracovní smlouvy jako obchodní ředitel a odpovědný zástupce pro živnost) a „komunikovali spolu výhradně v německém jazyce“ (který žalobce ovládá „na běžné komunikační úrovni“ a zprostředkovával i komunikaci-tlumočil mezi jednatelem a dalšími zaměstnanci žalovaného), „staví uvedené skutečnosti fakt, že žalobci byla doručena výpověď v německém jazyce, do jiného světla, než kdyby se tak stalo ve firmě, kde se německý jazyk ve vzájemné komunikaci neužívá a jeho znalost ani není u zaměstnanců vyžadována“. Jelikož „na základě výše uvedených skutečností“ dospěl odvolací soud k závěru, že předmětná výpověď je ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce dostatečně určitá a srozumitelná, uložil soudu prvního stupně, aby výpověď dále zkoumal i z hlediska dalších žalobcem uplatňovaných důvodů.

Okresní soud v Kladně poté rozsudkem ze dne 1.6.2006 č.j. 21 C 110/2005-147 žalobě opět vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 16.375,- Kč k rukám advokáta. Soud prvního stupně – vázán právním názorem odvolacího soudu – po doplnění řízení dospěl k závěru, že listina ze dne 24.1.2005 „obsahuje konkrétní výpovědní důvod“, neboť „výkladem této výpovědi“, v níž žalovaný (podle ověřeného překladu) uvedl, že „na základě špatné ekonomické situace bude žalovaný zrušen a proto řádně a ve lhůtě k 30.4.2005 vypovídá žalobci pracovní smlouvu“, lze dovodit, že žalovaný „uplatnil výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce, tedy, že žalovaný dal žalobci výpověď z důvodu svého zrušení“. Jelikož však v řízení bylo notářským zápisem prokázáno, že o zrušení žalovaného bylo rozhodnuto až dne 30.6.2005, kdy jediný společník žalovaného při výkonu působnosti valné hromady „rozhodl především o tom, že se žalovaný zrušuje s likvidací ke dni 1.7.2005“, je z této skutečnosti podle názoru soudu prvního stupně zřejmé, že „o organizační změně, tedy o zrušení žalovaného s likvidací, bylo rozhodnuto až poté, co žalovaný dal žalobci výpověď podle § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce“. Za tohoto stavu nebyly splněny předpoklady pro uplatnění důvodu výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce, „a proto soud shledal výpověď danou žalovaným žalobci dopisem ze dne 24.1.2005 neplatnou“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 28.11.2006 č.j. 23 Co 445/2006-168 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech řízení před soudem prvního stupně 16.450,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 5.375,- Kč, obojí k rukám advokátky žalovaného. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o tom, že vymezení důvodu výpovědi v dopise žalovaného ze dne 24.1.2005 je dostatečně určité, neboť „z obsahu výpovědi je jednoznačně zřejmá souvislost ukončení pracovního poměru žalobce se zrušením žalovaného“ ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce. Oproti soudu prvního stupně však jinak posoudil okamžik naplnění uplatněného výpovědního důvodu, jestliže akcentoval, že formálnímu zrušení společnosti s ručením omezeným (tak, aby odpovídalo § 68 a § 151 a násl obch. zák.) „musí předcházet strategické rozhodnutí společníků o tom, že společnost bude zrušena“. V daném případě z obsahu spisu vyplývá, že žalovaný dlouhodobě směřoval ke zrušení a že o tom, že proces ukončování existence žalovaného dospěl ke konkrétnímu rozhodnutí jediného společníka zrušit žalovaného s likvidací, „svědčí“ již dopis jediného společníka ze dne 10.1.2005, ve kterém ukládá jednateli žalovaného, aby „nejpozději do konce měsíce dubna“ učinil veškeré přípravy (mj. ukončil veškeré pracovní poměry), aby mohlo být „vytvořeno odpovídající rozhodnutí společníka“. Tímto „vytvořením odpovídajícího rozhodnutí společníka“ je podle názoru odvolacího soudu přijetí formálního dokumentu způsobilého k zápisu do obchodního rejstříku, „a tím

faktická realizace dřívějšího strategického rozhodnutí o zrušení společnosti“. Jestliže tedy žalovaný dal žalobci dne 26.1.2005 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce, pak „nejednal v rozporu se smyslem zákonné úpravy výpovědi z pracovního poměru z důvodu organizačních změn, neboť o zrušení zaměstnavatele bylo v té době již fakticky rozhodnuto“; proto podle názoru odvolacího soudu je předmětná výpověď platným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Namítal, že skutkové vymezení výpovědního důvodu obsažené v dopise žalovaného ze dne 24.1.2004 „je v tomto konkrétním případě - s ohledem na související skutečnosti a situaci žalobce – nedostatečné“, neboť podle jeho názoru z ní „není zcela patrné“, zda žalovaný hodlá žalobci vypovědět pracovní smlouvu z důvodu jeho nadbytečnosti nebo z důvodu zrušení zaměstnavatele. Žalobce v průběhu řízení prokázal, že o úmyslu žalovaného vstoupit do likvidace nevěděl, a ačkoliv se o tomto záměru na pracovních schůzkách hovořilo, žalobce nebyl seznámen s žádným termínem takového případného kroku ani s definitivou takového rozhodnutí. Dokonce ani sám žalovaný „nevěděl ani neurčil“, který výpovědní důvod uplatnil, neboť v průběhu řízení uvedl, že výpověď byla žalobci dána z důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce a současně z důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Kromě toho odvolací soud podle názoru dovolatele nesprávně posoudil otázku platnosti výpovědi z hlediska skutečnosti, že byla žalobci dána v německém jazyce. Žalobce má zato, že v případě, kdy veškerý pracovněprávní styk zaměstnance a zaměstnavatel probíhá výlučně v českém jazyce a neexistuje dohoda o tom, že by bylo možné český jazyk nahradit jazykem německým, „není možné považovat tak závažný právní úkon jako je výpověď za srozumitelný v případě, kdy je bez souhlasu zaměstnance učiněn v jazyce německém“. Žalobce rovněž „subjektivně považoval předmětnou výpověď za nesrozumitelnou a nebyl schopen si ji sám s naprostou přesností přeložit“, neboť – jak „bylo prokázáno“ - ovládá německý jazyk „pouze na běžné komunikační úrovni“, a že, pokud docházelo v rámci pracovního styku u žalovaného k závažnějším jednáním, využíval žalobce služeb tlumočníka. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl, neboť námitky žalobce nelze podle jeho názoru považovat za opodstatněné. Zdůraznil, že z textu výpovědi „jednoznačně vyplývá“, že jejím důvodem byly organizační změny u žalovaného, a že výpověď musela být pro žalobce srozumitelná, neboť veškerá komunikace mezi žalobcem a německým jednatelem probíhala výhradně v německém jazyce.

Nejvyšší soud České republiky 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 ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že v rámci dovolacího přezkumu může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil. Žalovaný napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, neboť má zato, že odvolací soud nesprávně právně posoudil jednak otázku, jak má být z hlediska ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce skutkově vymezen (konkretizován) důvod výpovědi, a jednak otázku, zda lze jednostranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru považovat za srozumitelný ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce, byl-li učiněn v cizím (jiném, než českém) jazyce.

Tyto právní otázky je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 24.1.2005, který žalobce převzal 26.1.2005 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění do 30.4.2005, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti

zákon č. 169/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci 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 zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním úkonem projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní 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 zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem 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 zaměstnavatelem. 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.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část. 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 se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, a že výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné – jak správně uvádí odvolací soud – 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 zaměstnanci dána výpověď. Výklad projevu vůle (§ 240 odst. 3 zák. práce) může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projeveno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji (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).

V posuzované věci žalovaný – jak vyplývá z ověřeného překladu z německého jazyka – v dopise ze dne 24.1.2005 adresovaném žalobci a označeném jako „Výpověď pracovní smlouvy“ uvedl, že „na základě špatné ekonomické situace bude firma O. Č. s.r.o. (žalovaný) zrušena“, a že „proto žalobci řádně a ve lhůtě k 30.4.2005 vypovídá pracovní smlouvu z 29.8.2000…“. Z tohoto vyjádření je jasně patrno, z jakého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce byla výpověď z pracovního poměru podána a v čem je důvod k výpovědi spatřován. Odvolací soud proto v souladu se zákonem dospěl ke správnému závěru, že předmětná výpověď, z jejíhož obsahu „je jednoznačně zřejmá souvislost ukončení pracovního poměru žalobce se zrušením žalovaného“, je z hlediska požadavků uvedených v

ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce bezvadná.

Dovolací soud se dále – s ohledem na námitky žalobce uplatněné v dovolání - zabýval tím, jaký význam z hlediska platnosti výpovědi dané žalobci dopisem žalovaného ze dne 24.1.2005 má skutečnost, že byla sepsána v německém jazyce.

Podle ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce právní úkon (pracovní smlouva, výpověď, dohoda o náhradě škody apod.) je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.

Podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce neplatný je právní úkon, který nebyl učiněn svobodně, vážně, určitě nebo srozumitelně.

Náležitostí právního úkonu (tedy i výpovědi z pracovního poměru) je především svobodná a vážná vůle jako psychický vztah jednajícího subjektu k zamýšlenému (chtěnému) následku. Protože vůle je jevem psychického nitra člověka, a tudíž sama o sobě není navenek zřejmá, může mít význam jen tehdy, je-li vyjádřena navenek (objektivizována) prostřednictvím jejího projevu tak, aby byla seznatelná jiným subjektům, tj. zpravidla těm fyzickým nebo právnickým osobám, jimž je adresována. Zákon proto stanoví, že vůle účastníka pracovněprávního vztahu musí být projevena určitě a srozumitelně, jinak je právní úkon neplatný [srov. § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Nesplňuje-li právní úkon některou z uvedených náležitostí projevu, tj. je-li neurčitý nebo nesrozumitelný, označuje obecná právní teorie tento nedostatek jako vadu projevu vůle.

Nesrozumitelnost právního úkonu je obecně dána tehdy, jestliže ani jeho výkladem nelze objektivně zjistit, co jím mělo být po slovní (jazykové) či jiné stránce vyjádřeno, v důsledku čehož není jiným subjektům umožněno se s tímto sdělením seznámit a chápat je. V tomto směru je třeba rozlišovat jednak nesrozumitelnost absolutní (vůči všem) a jednak nesrozumitelnost relativní (vůči někomu). Každá z těchto kategorií má pro posouzení platnosti právního úkonu jiný význam v závislosti na tom, zda se jedná o adresovaný nebo neadresovaný právní úkon. Absolutní nesrozumitelnost jak u neadresovaného, tak u adresovaného právního úkonu způsobí, že právní úkon vůbec nevznikne. Oproti tomu bude platný neadresovaný relativně nesrozumitelný právní úkon, bude-li mít jinak smysl (např. bude platná závěť sepsaná sice jazykem nesrozumitelným dědicům i soudu, avšak přeložitelná či převoditelná do srozumitelného jazyka). Bude-li ovšem adresovaný právní úkon relativně nesrozumitelný vůči tomu, komu byl adresován, bude vůči němu neplatný (např. rozešle-li někdo písemný návrh na uzavření určité smlouvy více osobám v řeči, která jedné z nich je nesrozumitelná, bude nabídka platná jen vůči těm, jimž srozumitelná byla, a neplatná vůči tomu, komu srozumitelná nebyla).

Z podaného výkladu vyplývá, že sama okolnost, že právní úkon, mající jinak smysl, je sepsán (projeven) v cizím jazyce, neznamená, že právní úkon je bez dalšího neplatný pro nesrozumitelnost. O vadný (nesrozumitelný) projev vůle způsobující neplatnost právního úkonu půjde tehdy, jestliže cizí jazyk, v němž byl projev vůle učiněn, je nesrozumitelný osobě (druhému účastníku pracovněprávního vztahu), jíž byl adresován. Vzniknou-li v tomto směru – tak jako v posuzovaném případě – pochybnosti, formuluje ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce výkladová pravidla, která ukládají soudu, aby při výkladu projevu vůle přihlédl - vedle obsahu samotné listiny, v níž je obsažen - zejména k tomu, za jakých okolností byl projev vůle učiněn a zda za těchto okolností bylo mezi účastníky zřejmé, o jaký právní úkon se jedná (jaká práva nebo povinnosti měla podle něj vzniknout, změnit se nebo zaniknout); rozhodné jsou přitom jen okolnosti existující v době, v níž byl projev vůle učiněn, jejichž celkové zhodnocení musí odpovídat pravidlům slušnosti a občanského soužití.

Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že pouze zjištění, že jazyk, v němž žalovaný dne 24.1.2005 sepsal dopis adresovaný žalobci jako zaměstnanci, byl pro žalobce – vzhledem k

okolnostem existujícím v době převzetí dopisu - nesrozumitelný, může vést k závěru, že právní úkon - výpověď z pracovního poměru, obsažený ve zmíněném dopise - je z tohoto důvodu podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce neplatný; skutečnost, že předchozí pracovněprávní úkony byly mezi účastníky učiněny v českém jazyce a že „neexistuje mezi účastníky dohoda o tom, že by bylo možné český jazyk nahradit jazykem německým“, není – jak se dovolatel mylně domnívá – v tomto směru podstatná.

Odvolacímu soudu je třeba přisvědčit, že z hlediska posouzení srozumitelnosti sporného projevu vůle pro žalobce nepochybně mají význam okolnosti a dosavadní poměry, za nichž žalobce u žalovaného působil, z nichž lze na schopnost žalobce porozumět sdělení obsaženému v dopise ze dne 24.1.2005 usuzovat. Odvolací soud proto důvodně akcentoval, že jediným společníkem žalovaného je zahraniční společnost se sídlem v SRN a že jeho statutárním zástupcem (jediným jednatelem) je německý státní příslušník. Náležitě též zahrnul do rámce úvah v tomto směru postavení žalobce u žalovaného, který jednak vykonával funkci prokuristy a jednak byl u žalovaného zaměstnán jako obchodní ředitel a odpovědný zástupce pro živnost a „spolu s jednatelem tvořili vrcholný management žalovaného“ a komunikovali spolu pouze v německém jazyce. Za těchto okolností, kdy žalobce současně připustil, že zprostředkovával i komunikaci (tlumočil) mezi jednatelem a ostatními zaměstnanci žalovaného, je zřejmé, že jazyk, v němž byl sporný právní úkon učiněn, žalobce musel ovládat v nezbytné míře (žalobce ji označuje jako „běžnou komunikační úroveň“) potřebné pro chod a řízení žalovaného. S přihlédnutím rovněž k tomu, že dopis ze dne 24.1.2005 obsahuje poměrně jednoduché sdělení a dovolatel ostatně sám připouští, že pochopil, že obsahem dopisu je výpověď z pracovního poměru, by bylo patrně - vzhledem k výše uvedeným okolnostem - podceňováním úrovně jazykových znalostí a schopností žalobce uvěřit jeho tvrzení a uvažovat o tom, že z obsahu výpovědi neporozuměl, z jakého důvodu je mu dávána.

Protože odvolací soud náležitě přihlédl ke všem okolnostem relevantním pro posouzení srozumitelnosti sporného právního úkonu, zůstal nezpochybněn jeho závěr o tom, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 24.1.2005 „je dostatečně srozumitelná ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák práce“.

Z uvedené vyplývá, že napadený měnící rozsudek odvolacího soudu o věci samé je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno (ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst.1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování
- Zastoupení

- Zánik závazku
- Zadržovací právo
- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Nemajetková újma, nutná obrana (exkluzivně pro předplatitele)