

**Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.**

Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Nelze proto důvodně dovozovat, že by zaměstnanec nemohl podat platnou výpověď z pracovního poměru jenom proto, že zaměstnavatel dříve učinil právní úkon směřující k rozvázání téhož pracovního poměru; skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek pouze to, že později podaná (jinak platná) výpověď se neuplatní jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru.

Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Nelze proto důvodně dovozovat, že by zaměstnanec nemohl podat platnou výpověď z pracovního poměru jenom proto, že zaměstnavatel dříve učinil právní úkon směřující k rozvázání téhož pracovního poměru; skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek pouze to, že později podaná (jinak platná) výpověď se neuplatní jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29.11.2000, sp.zn.21 Cdo 227/2000, v souvislosti s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.7.1997, sp.zn. 2 Cdon 195/97)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl ve o vydání potvrzení o zaměstnání, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 30 C 116/97, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 7. září 1999 č.j. 20 Co 355/98-24, tak, že zrušil rozsudek krajského soudu a věc vrátil Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Z o d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se domáhala, aby žalovanému bylo uloženo vydat jí "potvrzení o zaměstnání ve smyslu § 60 odst.2 zákoníku práce". Žalobu zdůvodnila zejména tím, že výpovědí z pracovního poměru ze dne

23.9.1996 ukončila pracovní poměr se žalovaným ke dni 30.11.1996. Přestože žalovaného požádala, aby jí vydal potvrzení o zaměstnání, žalovaný její žádosti dosud nevyhověl.

Žalovaný namítal, že pracovní poměr účastníků skončil na základě jím učiněného okamžitého zrušení pracovního poměru již dnem 31.10.1995 a že žalobkyni při tomto skončení pracovního poměru vydal potvrzení o zaměstnání.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 27.1.1998 č.j. 30 C 116/97-13 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni k rukám jejího "právního zástupce" na náhradě nákladů řízení 2.725,- Kč. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně dala žalovanému dopisem ze dne 23.9.1996, který mu byl doručen dne 25.9.1996, výpověď z pracovního poměru, a dovedl, že na základě této výpovědi pracovní poměr účastníků skončil dnem 30.11.1996. Protože žalobkyně požádala žalovaného o vydání potvrzení o zaměstnání a protože žalovaný této žádosti dosud nevyhověl, je žaloba důvodná. Obranu žalovaného, že pracovní poměr účastníků skončil již ke dni 31.10.1995 a že žalobkyni vydal potvrzení o zaměstnání, soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že rozvázání pracovního poměru ke dni 31.10.1995 bylo rozsudkem Městského soudu v Brně ze dne 4.2.1997 sp.zn. 49 C 2/96 určeno jako neplatné a že potvrzení o zaměstnání, které žalovaný vydal žalobkyni, neodpovídá tomu, že pracovní poměr účastníků skončil až dnem 30.11.1996.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 7.9.1999 č.j. 20 Co 355/98-24 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl; současně rozhodl, že žalovanému se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud dovedl, že rozvázání pracovního poměru účastníků ze strany žalovaného ke dni 31.10.1995 sice bylo pravomocným rozhodnutím soudu určeno jako neplatné, že však pracovní poměr účastníků na jeho základě skončil ve smyslu ustanovení § 61 odst.3 písm.b) zák. práce již dnem 31.10.1995. Žalobkyně totiž po uvedení rozvázání pracovního poměru žalovanému původně oznámila, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, v průběhu řízení vedeném u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 49 C 2/96 však - jak vyplývá z protokolu o jednání ze dne 17.12.1996 - prohlásila, že netrvá na tom, aby ji žalovaný dále zaměstnával; pracovní poměr účastníků proto skončil dnem, kterým měl podle tohoto rozvázání pracovního poměru (okamžitého zrušení pracovního poměru) skončit. Výpověď z pracovního poměru, kterou podala žalobkyně dopisem ze dne 23.9.1996, je "nicotným" právním úkonem, neboť v době podání výpovědi pracovní poměr účastníků již neexistoval.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobkyně nesouhlasí se závěrem, že pracovní poměr účastníků skončil podle ustanovení § 61 odst.3 písm.b) zák. práce dnem 31.10.1995. Žalobkyně po rozvázání pracovního poměru žalovanému dopisem ze dne 30.11.1995 oznámila, že trvá na dalším zaměstnávání. Jestliže později neměla zájem u žalovaného dále pracovat a rozvázala s ním pracovní poměr výpovědí, nemohlo to mít za následek, že se "vymazává" období, po které pracovní poměr účastníků trval. Výpověď z pracovního poměru ze dne 23.9.1996 nelze považovat za "nicotný" právní úkon; vzhledem k tomu, že žalovaný nepodal u soudu žalobu na určení její neplatnosti a ani žalobkyni neoznámil, že by trval na pokračování pracovního poměru, měla tato výpověď za následek skončení pracovního poměru. Žalobkyně rovněž poukazuje na to, že "neplatná výpověď" žalovaného jí nebyla řádně doručena do jejích vlastních rukou, a dovozuje, že právní následky má jen řádné a předpisům odpovídající doručení a že proto nemohlo i z tohoto důvodu dojít ke skončení pracovního poměru ke dni 31.10.1995. Žalobkyně navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl. Jeho rozvázání pracovního poměru se

žalobkyní ze dne 31.10.1995 bylo sice označeno pravomocným soudním rozhodnutím za neplatné, avšak žalobkyně u něj od té doby nepracovala (od té doby vykonávala práci pro další dva zaměstnavatele, což vylučuje, aby byla v "trvalém pracovním poměru" u žalovaného) a při jednání u soudu dne 17.12.1996 uvedla, že "sama dala výpověď" a že netrvá na tom, aby ji žalovaný dále zaměstnával. Pracovní poměr účastníků skončil podle názoru žalovaného dohodou ve smyslu ustanovení § 61 odst.3 písm.b) zák. práce ke dni 31.10.1995; výpověď žalobkyně ze dne 23.9.1996 lze podle jejího obsahu považovat jen za sdělení, že již netrvá na tom, aby ji žalovaný dále zaměstnával, neboť žalobkyně nebyla oprávněna podat výpověď z pracovního poměru v době probíhajícího řízení o určení neplatnosti skončení pracovního poměru jeho okamžitým zrušením, když až do pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru bylo nutno vycházet z domněnky platnosti rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením.

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. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený 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 je zčásti opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost zjištění soudů v tomto směru dovolatel nezpochybňuje), že Městský soud v Brně vyhověl pravomocným rozsudkem ze dne 4.2.1997 č.j. 49 C 2/96-22 žalobě na určení, že rozvázání pracovního poměru žalovaným vůči žalobkyni ze dne 31.10.1995 je neplatné; při svém rozhodování Městský soud v Brně vycházel ze závěru, že uvedené "rozvázání pracovního poměru" je neplatným právním úkonem, neboť v rozporu s ustanovením § 266a zák. práce nebylo žalobkyni doručeno do vlastních rukou, neobsahuje skutkové vymezení důvodu rozvázání pracovního poměru a není ani "s jistotou určitelné, zda jde o výpověď nebo pouze dne 30.11.1995 žalovanému oznámila, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, dopisem ze dne 23.9.1996 dala žalovanému výpověď z pracovního poměru a dne 17.12.1996 při jednání u Městského soudu v Brně ve věci sp.zn. 49 C 2/96 - jak vyplývá z protokolu o tomto jednání - uvedla (prostřednictvím svého tehdejšího zmocněnce JUDr. O. G.), že žalovanému "dala výpověď, neboť po jednom dni práce shledala, že pracovat u žalovaného pro ni není únosné".

Za tohoto stavu věci bylo pro rozhodnutí o žalobě mimo jiné podstatné, zda pracovní poměr účastníků skončil po neplatném rozvázání pracovního poměru účastníků ze strany žalovaného ze dne 31.10.1995 způsobem uvedeným v ustanovení § 61 odst.3 zák. práce a jaký význam pro právní vztahy účastníků měla skutečnost, že žalobkyně dala dopisem ze dne 23.9.1996 žalovanému výpověď z pracovního poměru.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat 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., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb. a č. [118/1995](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.1995; ohledně výpovědi z pracovního poměru ze dne 23.9.1996 je třeba přihlídnout též ke změnám a doplněním zákoníku práce obsaženým v zákonech č. [287/1995](#) Sb. a č. [138/1996](#) Sb.

Podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a

zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Podle ustanovení § 61 odst.3 zák. práce rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době (o neplatné rozvázání pracovního poměru jde jen tehdy, byla-li neplatnost rozvázání určena pravomocným rozhodnutím soudu - srov. obdobné věci se týkající rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997) trvá pracovní poměr účastníků i nadále jen tehdy, oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Neoznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nebo sdělí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že netrvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nastává podle ustanovení § 61 odst.3 zák. práce právní fikce, že pracovní poměr účastníků skončil na základě neplatného rozvázání pracovního poměru uplynutím výpovědní doby, dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď, nebo dnem, kdy měl pracovní poměr skončit okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, rozvázal-li zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně pracovní poměr některým z těchto způsobů skončení pracovního poměru.

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době dále zaměstnával, je jednostranným právním úkonem zaměstnance, adresovaným zaměstnavateli, který ke své platnosti nevyžaduje písemnou formu; projev vůle zaměstnance tu může být učiněn jednáním nebo opomenutím, může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnanec projevit (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18.12.1995 sp. zn. 6 Cdo 63/95, uveřejněný pod č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1996). Uvedené oznámení může zaměstnanec učinit - má-li mít význam z hlediska ustanovení § 61 odst.1 a 3 zák. práce - poté, co s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, nejpozději do rozhodnutí soudu o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Své stanovisko v tomto směru může zaměstnanec během uvedeného období změnit a například oznámit zaměstnavateli, že netrvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ačkoliv mu původně sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, neboť zákon ani jiné právní předpisy mu nic takového nezakazují; rozhodným z tohoto hlediska je takové oznámení zaměstnance zaměstnavateli, které tu bylo v době rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jímž bylo řízení ve věci (o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru) pravomocně skončeno.

V posuzovaném případě žalobkyně oznámila žalovanému, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, dopisem ze dne 30.11.1995. V případě, že své stanovisko až do rozhodnutí soudu o její žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze dne 31.10.1995 změnila a na dalším zaměstnávání u žalovaného netrvala, lze souhlasit s názorem odvolacího soudu, že pracovní poměr

účastníků skončil následkem právní fikce rozvázání pracovního poměru dohodou (§ 61 odst.3 zák. práce). Námitky žalobkyně, kterými zpochybňuje správnost uvedeného právního názoru, neobstojí a jsou v rozporu s ustanoveními § 61 odst.1 a 3 zák. práce. Poukazuje-li žalobkyně na to, že rozvázání pracovního poměru ze dne 31.10.1995 jí nebylo řádně (způsobem uvedeným v ustanovení § 266a zák. práce) doručeno, pomíjí, že tato skutečnost byla - jak vyplývá z odůvodnění rozsudku Městského soudu v Brně ze dne 4.2.1997 č.j. 49 C 2/96-22 - jedním z důvodů, proč byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru ze dne 31.10.1995 (z ustanovení § 44 odst.2, § 55 a § 58 zák. práce vyplývá, že nedostatek řádného doručení výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době je důvodem neplatnosti těchto právních úkonů), a že pro právní fikci rozvázání pracovního poměru dohodou jsou rozhodné jen okolnosti uvedené v ustanovení § 61 odst.3 zák. práce a nikoliv to, proč jsou výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatnými právními úkony.

Se závěrem odvolacího soudu, že žalobkyně v průběhu řízení vedeného u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 49 C 2/96 změnila své stanovisko vyjádřené v dopise ze dne 30.11.1995 a oznámila, že netrvá na tom, aby jí žalovaný po rozvázání pracovního poměru ze dne 31.10.1995 dále zaměstnával, však zatím nelze souhlasit.

Dokazováním bylo zjištěno, že žalobkyně dopisem ze dne 23.9.1996, doručeným žalovanému dne 25.9.1996, dala žalovanému výpověď z pracovního poměru. Názor žalovaného, že tuto výpověď lze podle jejího obsahu považovat jen za sdělení, že již netrvá na tom, aby jí žalovaný dále zaměstnával, není správný.

Výpověď, zrušení ve zkušební době a okamžité zrušení pracovního poměru jsou způsoby skončení pracovního poměru (srov. ustanovení § 42 zák. práce), které účastník pracovněprávního vztahu uplatňuje jednostranným právním úkonem adresovaným druhému účastníku pracovněprávního vztahu. Podle ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce se právním úkonem rozumí projev vůle směřující k vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují. I když náležitosti pracovněprávních úkonů zákoník práce ani jiné právní předpisy obecně nestanoví, lze z ustanovení o jejich neplatnosti [srov. zejména § 242 odst. 1 písm. a) až e) zák. práce] dovodit, že se jedná o náležitosti subjektu (osoby), náležitosti vůle, náležitosti projevu vůle a náležitosti předmětu právního úkonu.

Náležitostí předmětu právního úkonu je (kromě možnosti fyzické) také jeho možnost právní (jeho dovolenost). Dovolenost právního úkonu znamená, že chování, které je předmětem právního úkonu, není v rozporu s právním předpisem, a to ani svým obsahem nebo účelem, právní předpis neobchází a ani se jinak nepřičí zájmům společnosti [srov. § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Předpokladem pro posouzení dovolenosti předmětu právního úkonu z tohoto hlediska je tedy existence zákona, popřípadě jiného obecně závazného právního předpisu kogentní povahy; v rozporu s jeho obsahem nebo účelem pak může být právní úkon pouze tehdy, jestliže neodpovídá příkazu nebo zákazu právní normy nebo jestliže nesleduje účel v právní normě vyjádřený a jedině dovolený.

V zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru byl neplatný jen proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.9.1997 sp. zn. 2 Cdon 195/97, uveřejněný pod č. 31 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998). Nelze proto důvodně dovozovat, že by zaměstnanec nemohl podat platnou výpověď z pracovního poměru jenom proto, že zaměstnavatel dříve učinil právní úkon

směřující k rozvázání téhož pracovního poměru; skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek pouze to, že později podaná (jinak platná) výpověď se neuplatní jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru.

Podle ustanovení § 240 odst.3 zák. práce je třeba projev vůle vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití.

Vznikne-li pochybnost o obsahu právního úkonu, uvádí se v ustanovení § 240 odst.3 zák. práce pravidla o tom, jak má být projev vůle vyložen. Výslovný projev vůle učiněný písemně se vykládá především podle použitého slovního vyjádření a podle toho, jaký mu účastník při projevu vůle přikládal význam. Smyslem výkladu projevu vůle je objasnit skutečný záměr účastníka tímto způsobem vyjádřený. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění toho, co bylo projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle není dovoleno měnit smysl a obsah jinak jasného právního úkonu.

Projevila-li žalobkyně v dopise ze dne 23.9.1996 určitým a srozumitelným způsobem svoji vůli dát žalovanému výpověď z pracovního poměru, není možné pomocí výkladu projevu vůle - jak to činí žalovaný - dovozovat, že "podle obsahu" jde o "sdělení, že již netrvá na tom, aby ji žalovaný dále zaměstnával". Takovýmto postupem je totiž v rozporu s ustanovením § 240 odst.3 zák. práce měněn smysl a obsah jednoznačného právního úkonu, což je - jak uvedeno výše - nepřijatelné. Uvedeným způsobem proto nelze důvodně dovozovat, že by žalobkyně změnila své stanovisko, vyjádřené v dopise ze dne 30.11.1995, v němž žalovanému oznámila, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával. V projednávané věci je bez významu, že obdobný názor, jaký zastává žalovaný, byl vysloven v odůvodnění pravomocného rozsudku Městského soudu v Brně ze dne 4.2.1997 č.j. 49 C 2/96-22. U pravomocného rozsudku je závazný - jak vyplývá z ustanovení § 159 odst.2 o.s.ř. - jen jeho výrok; byl-li vysloven právní názor v odůvodnění pravomocného rozsudku, nebrání to tomu, aby v jiném řízení byla i stejná otázka posouzena ve vztazích mezi stejnými účastníky jinak (a v souladu se zákonem). Odvolací soud dovodil, že žalobkyně prohlásila, že netrvá na tom, aby ji žalovaný dále zaměstnával, při jednání u Městského soudu v Brně konaném ve věci sp. zn. 49 C 2/96 dne 17.12.1996. Při výkladu toho, co žalobkyně prostřednictvím svého tehdejšího zmocněnce JUDr. O. G.) při tomto jednání projevila, však odvolací soud náležitě nerozlišil, zda údaj o tom, že "pracovat u žalovaného pro ni není únosné", uvedla ke zdůvodnění toho, proč dala žalovanému dopisem ze dne 23.9.1996 výpověď z pracovního poměru, nebo zda tím vyjádřila změnu svého stanoviska, vyjádřeného v dopise ze dne 30.11.1995, a ve vztahu k rozvázání pracovního poměru ze dne 31.10.1995 projevila, že netrvá na tom, aby ji žalovaný dále (tj. po rozvázání pracovního poměru ze dne 31.10.1995) zaměstnával; z hlediska použití ustanovení § 61 odst.3 zák. práce mohl mít význam jen projev vůle uvedený na druhém místě, neboť z uvedených důvodů, pro které dala žalovanému dopisem ze dne 23.9.1996 výpověď z pracovního poměru, nelze v žádném směru usuzovat na její vůli trvat na tom, aby ji žalovaný po rozvázání pracovního poměru ze dne 31.10.1995 dále zaměstnával. Při výkladu toho, co žalobkyně při jednání soudu dne 17.12.1996 skutečně projevila, měl odvolací soud přihlídnout k dalším údajům, uvedeným při tomto jednání, z nichž bylo možné usuzovat na obsah jejího projevu vůle (zejména k tomu, za jakou dobu se domáhala náhrady mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru), popřípadě k tomu provést potřebné dokazování. Protože odvolací soud uvedeným způsobem nepostupoval, nemohou jeho závěry v tomto směru zatím obstát.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto ve výroku o věci samé, jakož i v akcesorických výrocích o náhradě nákladů řízení, podle ustanovení § 243b odst.1 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst.2 věty první vrátil Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

## Další články:

- [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](#)
- [Konzumace alkoholu na pracovišti \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)