1. 2. 2006

ID: 38436

Výklad projevu vůle

Není-li možné provést výklad písemného projevu vůle jen na základě listiny, v níž je obsažen, musí soud při postupu podle ustanovení § 240 odst.3 zák. práce přihlédnout 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).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2455/2003, ze dne 30.3. 2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce B. N., s.r.o., zastoupeného advokátem, proti žalovanému A. M., zastoupenému advokátkou, o neplatnost rozvázání pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Prachaticích pod sp. zn. 5 C 445/2002, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 12. června 2003 č.j. 6 Co 1133/2003-58, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Prachaticích ze dne 11. února 2003 č.j. 5 C 445/2002-41 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Prachaticích k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že "rozvázání pracovního poměru žalovaného k žalobci ze dne 29.4.2002", je neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že listina označená jako "Rozvázání pracovního poměru" nebyla podepsána osobou oprávněnou jednat jménem žalobce; listinu totiž podepsal bývalý jednatel žalobce V. U. a je datována dnem 29.4.2002, kdy ještě funkci jednatele vykonával, žalobce je však přesvědčen, že listina byla vyhotovena a podepsána až poté, co byl z funkce odvolán. Žalobce považuje uvedené rozvázání pracovního poměru za neplatné také pro jeho neurčitost (§ 242 odst.1 písm.b) zákoníku práce), neboť z něj není zřejmé, zda se jedná o výpověď z pracovního poměru či o dohodu o rozvázání pracovního poměru. Z textu pod bodem 1. vyplývá, že je zaměstnanci dána "výpověď z důvodů uvedených v § 46 písm. c) zákoníku práce", výpovědní důvod však není konkrétně specifikován, a v bodě 3. se již objevuje termín "dohoda" a "smlouva". Žalovaný zřejmě považuje, jak vyplývá z jeho dopisu ze dne 28.6.2002, předmětný dokument za výpověď. Další nedostatek listiny o rozvázání pracovního poměru shledává žalobce v tom, že pracovní poměr účastníků měl být ukončen z tzv. organizačních důvodů, aniž by o tom bylo rozhodnuto příslušným orgánem žalobce, tj. rozhodnutím jediné společnice žalobce.

Žalovaný namítal, že dne 29.4.2002 s ním žalobce rozvázal pracovní poměr podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce a že na základě dohody byl pracovní poměr účastníků ukončen ke dni 31.5.2002 s tím, že žalovanému náleží odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. "Dohodu o rozvázání pracovního poměru" podepsal za žalobce jednatel V. U. Důvodem rozvázání pracovního poměru bylo rozhodnutí společníka žalobce ze dne 24.5.2002 o organizačních změnách, které bylo V. U. zasláno faxem, a "shodnou výpověď" obdrželi i ostatní zaměstnanci. Žalobce také žalovaného a ostatní zaměstnance odhlásil ke dni 31.5.2002 ze sociálního a zdravotního pojištění. Žalovaný má za to, že tvrzení žalobce o neurčitosti právního úkonu rozvázání pracovního poměru je ryze účelové, neboť obsah tohoto úkonu byl žalobci zřejmý.

Okresní soud v Prachaticích rozsudkem ze dne 11.2.2003 č.j. 5 C 445/2002-41 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 7.927,50 Kč k rukám "právního zástupce" žalobce. Dospěl k závěru, že v listině ze dne 29.4.2002, i když byla podepsána zaměstnavatelem a zaměstnancem, bylo jednoznačně projeveno, že žalovanému "se dává výpověď podle § 46 písm. c) zákoníku práce", o čemž svědčí "další formulace" obsažená v listině, že "výpovědní doba ze zákona činí 3 měsíce". K rozvázání pracovního poměru výpovědí však nemohlo platně dojít, neboť v listině není skutkově vymezen výpovědní důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, a "nelze ho vyvodit ani výkladem". Námitku žalovaného, podle kterého listina ze dne 29.4.2002 představuje dohodu o rozvázání pracovního poměru, soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že je třeba vycházet z písemně projevené vůle obsažené v listině ze dne 29.4.2002, že "z projevu vůle nelze vybrat to tzv. hodící se pro dohodu o rozvázání pracovního poměru a opomenout ostatní formulace" a že k platnému rozvázání pracovního poměru dohodou nepostačuje, aby se "strany shodly na tom, že pracovní poměr bude ukončen dříve, nežli je zákonná

výpovědní doba".

K odvolání žalovaného Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 12.6.2003 č.j. 6 Co 1133/2003-58 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 10.375,-Kč k rukám advokátky JUDr. M. N. Podle názoru odvolacího soudu z listiny ze dne 29.4.2002 označené jako "Rozvázání pracovního poměru" jednoznačně vyplývá, že účastníci "chtěli ukončit pracovní poměr dohodou"; svědčí o tom jednak bod 3., v němž se uvádí, že "Tato dohoda je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž jeden obdrží zaměstnanec a druhý zaměstnavatel a obě smluvní strany podepisují smlouvu na důkaz souhlasu s jejím obsahem", jednak skutečnost, že byla podepsána oběma účastníky (zaměstnavatelem i zaměstnancem). Z listiny ze dne 29.4.2002 je dále nepochybné, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce. Podle odvolacího soudu "není třeba dokazování doplňovat za účelem zjišťování obsahu vůle účastníků" a nelze "ulpívat pouze na doslovném významu použitých výrazů a závěr o neplatnosti skončení pracovního poměru postavit jen na okolnosti, že v předmětné listině byl použit termín výpověď". Odvolací soud uzavřel, že mezi účastníky došlo "k platnému skončení pracovního poměru dohodou, neboť je zde projev vůle obou účastníků směřující ke skončení pracovního poměru a stanovení určitého dne, kdy má pracovní poměr skončit".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že odvolací soud, který vycházel pouze z výkladu obsahu listiny ze dne 29.4.2002, "vytrhl z kontextu a vzal v potaz pouze ty části listiny, v nichž se objevuje pojem dohoda, aniž by srozumitelně a přesvědčivě zdůvodnil, proč jsou tyto části rozhodující a vylučují, aby listina mohla být vykládána jako výpověď". Podle názoru žalobce je rozhodující pro posuzování listiny a pro výklad jejího obsahu text v bodě 1., v němž se uvádí, že "zaměstnavatel dává žalovanému výpověď podle ust. § 46 písm.c) zákoníku práce". Na závěr, že šlo o dohodu o rozvázání pracovního poměru, nelze důvodně usuzovat ani z bodu 2. listiny, neboť jeho text "spíše nasvědčuje tomu, že se jedná o dohodu týkající se délky výpovědní doby". Podpis žalovaného na listině nemusí svědčit o tom, že se jedná o dvoustranný právní úkon, neboť může jít pouze o stvrzení převzetí listiny. Závěr odvolacího soudu, že se jednoznačně jednalo o dohodu o rozvázání pracovního poměru, je v rozporu i s tím, co uvádí žalovaný ve svém dopise ze dne 28.6.2002 (že dostal stejnou "výpověď" jako ostatní zaměstnanci). Protože z listiny nelze jednoznačně zjistit, zda byl pracovní poměr rozvázán výpovědí či dohodou, je listina nejasná a nesrozumitelná a tedy neplatná ve smyslu § 242 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Žalobce dále vytýká odvolacímu soudu, že se nevypořádal se všemi jeho tvrzeními obsaženými v žalobě, zejména s tvrzením, že listina ze dne 29.4.2002 byla vyhotovena později a byla tedy podepsána neoprávněnou osobou a že byla vyhotovena účelově, aby odůvodnila "čerpání finančních prostředků". Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 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 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.

Projednávanou věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že sporný právní úkon měl být učiněn dne 29.4.2002 - 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., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb., č. 258/2000 Sb., č. 177/2001 Sb. a č. 6/2002 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.6.2002 (dále jen "zák. práce").

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 § 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.

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

O obsahu právního úkonu mohou - tak, jako tomu bylo v projednávané věci - vzniknout pochybnosti. Pro takový

případ se v ustanovení § 240 odst.3 zák. práce uvádí pravidla, pomocí kterých lze neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle odstranit. Závěru o tom, že projev vůle je neurčitý nebo nesrozumitelný (a že právní úkon, k němuž projev vůle směřoval, je pro neurčitost nebo nesrozumitelnost neplatný), tedy musí vždy předcházet výklad projevu vůle. Projev vůle je totiž neurčitý nebo nesrozumitelný, jen jestliže ani jeho výkladem nelze odstranit všechny pochybnosti o jeho obsahu. Výklad projevu vůle však vždy musí směřovat k objasnění toho, co bylo skutečně projeveno; pomocí výkladu projevu vůle nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou jednající v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.10.1996 sp. zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997).

Není-li možné provést výklad písemného projevu vůle jen na základě listiny, v níž je obsažen, musí soud při postupu podle ustanovení § 240 odst.3 zák. práce přihlédnout 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).

V projednávané věci lze s dovolatelem souhlasit v tom, že obsah listiny ze dne 29.4.2002 není sám o sobě jednoznačný. Z listiny vyplývá, že obsahuje - jak je zřejmé, z jejího záhlaví ("rozvázání pracovního poměru" uzavřely "smluvní strany", tj. žalobce a žalovaný), z jejích bodů 2. a 3. (hovoří se v nich o "vzájemné dohodě" a o "dohodě") a z toho, že byla oběma účastníky podepsána - dvoustranný právní úkon (dohodu), na druhé straně se v ní (v bodě 1.) hovoří o "podání výpovědi podle ust. § 46 písm.c) zákoníku práce", aniž by se současně uvádělo, kdo (zda žalobce nebo žalovaný) tuto "výpověď" podává, přičemž výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce pojmově představuje jednostranný právní úkon, který je povolán učinit zaměstnavatel vůči zaměstnanci.

Navzdory uvedeným nejasnostem lze souhlasit s názorem odvolacího soudu, že neurčitost a nesrozumitelnost projevů vůle obsažených v listině ze dne 29.4.2002 je možné odstranit pomocí jejich výkladu. Z listiny samotné a z okolností, za nichž byly učiněny projevy vůle v ní obsažené, lze totiž spolehlivě dovodit, že záměrem (vůlí) účastníků bylo rozvázat jejich pracovní poměr ke dni 31.5.2002 "po vzájemné dohodě", tedy dohodou ve smyslu ustanovení § 43 zák. práce. I když se v bodě 1. listiny hovoří o podání "výpovědi podle ust. § 46 písm.c) zákoníku práce", jsou pro výklad projevů vůle účastníků rozhodující především údaje obsažené v bodě 2. listiny, z nichž je nepochybné, že pracovní poměr neměl být ve skutečnosti rozvázán výpovědí (jak by se naznačovalo v bodě 1. listiny), ale "na základě vzájemné dohody" ke dni 31.5.2002 a že proto "zůstávají" (z údajů obsažených v bodě 1.) jen "důvody této výpovědi podle par. 46 odstavec 1 písmeno c". Za přihlédnutí k tomu, že právní úkon obsažený v listině ze dne 29.4.2002 je nepochybně koncipován jako dvoustranný (jako dohoda), že byl také oběma účastníky podepsán a že v souvislosti s údaji o "podání výpovědi" se ani neuvádí, který z účastníků ji dává, dospěl odvolací soud za pomocí výkladu projevů vůle ve smyslu ustanovení § 240 odst.3 zák. práce ke správnému závěru, že obsahem listiny ze dne 29.4.2002 je dohoda o rozvázání pracovního poměru účastníků ke dni 31.5.2002 a že právní úkon v ní obsažený není neplatný pro nedostatek určitosti nebo srozumitelnosti.

K námitkám žalobce lze dodat, že nárok na odstupné (§ 60a zák. práce) má zaměstnanec jen tehdy, jestliže byl pracovní poměr rozvázán výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, že nárok na odstupné vzniká ze zákona a není způsobilým předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a že případná dohoda, která by řešila poskytnutí odstupného zaměstnanci (zda mu bude odstupné poskytnuto či nikoliv), popřípadě jeho výši, jinak, než stanoví zákon, je podle ustanovení § 242 odst.1 písm.a) zák. práce neplatným právním úkonem (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2002 sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, který byl uveřejněn pod č. 108 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

S dovolatelem je však třeba souhlasit, když odvolacímu soudu vytýká, že se věcí nezabýval také z pohledu žalobcem tvrzeného dalšího důvodu neplatnosti právního úkonu. Žalobce totiž již v žalobě tvrdil, že předmětná listina je opatřena datem 29.4.2002, kdy byl ještě ve funkci jednatele V. U., který ji za žalobce podepsal, že však ve skutečnosti byla vyhotovena a V. U. podepsána později (v době, kdy již nebyl jednatelem žalobce). Soud prvního stupně, který dospěl k závěru, že rozvázání pracovního poměru je neplatné pro vady listiny samotné, se věcí z dalších hledisek nezabýval. Odvolací soud pak postupoval v rozporu se zákonem, když otázku platnosti posoudil - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - jen z hlediska určitosti a srozumitelnosti právního úkonu a nikoliv také z pohledu dalších žalobcem tvrzených skutečností. Právní posouzení věci odvolacím soudem je proto neúplné a tedy i nesprávné.

Protože rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k

dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

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

Další články:

- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)
- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování