14. 11. 2008

ID: 55329

Výklad projevu vůle

Smyslem výkladu projevu vůle není zjišťovat, co si jednající s (několikaletým) odstupem času myslí a jak své názory postupně mění, ale objasnit, co bylo skutečně projeveno. Nepochybně je pro takové posouzení významné i vyjádření jednajícího, podstatné ale je, na jaký projev vůle lze usuzovat z okolností, za nichž byl učiněn. Jestliže několik let nejsou vznášeny o obsahu projevu vůle pochybnosti, lze dovodit (nebrání-li tomu jiné podstatné okolnosti), že bylo projeveno to, co účastníci dotčeného úkonu vnímali. Okolnost, že jednající s odstupem času (a možná i ovlivněn vývojem sporu) začne svůj projev vůle vykládat jinak, nemůže mít na (již předtím z okolností za nichž byl učiněn) přijatý závěr o tom, co bylo projeveno, žádný vliv.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2730/2007, ze dne 15.7.2008)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně L. K., zastoupené advokátkou, proti žalované G. P., s.r.o., o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Děčíně pod sp. zn. 8 C 51/2003, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 1. listopadu 2006, č.j. 35 Co 1112/2006-127, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 29. 10. 1998, označeným „Věc: Rozvázání pracovního poměru“, žalovaná (její právní předchůdkyně K., spol. s r.o.) sdělila žalobkyni : „Na základě operativního opatření firmy K., spol. s r.o., jste byla po skončení nemoci, to jest od 26. 10. 1998, převedena do naší prodejny v K. L.,. Do zaměstnání do této prodejny jste se nedostavila a tento stav trvá i nadále. Od 26. 10. 98 až do této doby jsou Vám vykázány absence, a proto s Vámi firma rozvazuje pracovní poměr za hrubé porušení pracovní kázně. Váš pracovní poměr končí 31. 10. 1998“.

Žalobkyně se (žalobou doručenou Okresnímu soudu v Děčíně dne 4. 11. 1998, doplněnou podáním ze dne 4. 1. 1999 a ze dne 13. 2. 2003) domáhala, aby bylo určeno, že „okamžité zrušení pracovního poměru, které dala žalovaná žalobkyni dopisem ze dne 29. 10. 1998, je neplatné a pracovní poměr nadále trvá“, a aby žalované byla uložena povinnost zaplatit jí na náhradě mzdy z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru „od 2. 11. 1998 do února 2003 částku 226.200,- Kč a nadále od března 2003 vyplácet měsíčně částku 4. 350,- Kč“. Žalobu odůvodnila zejména tím, že neporušila hrubým způsobem pracovní kázeň a že jednání žalované považuje za „šikanózní“; proto žalované dne 2. 11. 1998 – po doručení dopisu ze dne 29. 10. 1998 - oznámila, že trvá na tom, aby byla nadále zaměstnávána.

Okresní soud v Děčíně – poté, co usnesením vyhlášeným při jednání dne 13. 11. 2003 řízení o nároku žalobkyně „na náhradu mzdy za dobu od 2. 11. 1998 do února 2003 ve výši 226.200,- Kč a na přiznání peněžité částky 4.350,- Kč za dobu následující“ vyloučil k samostatnému projednání a rozhodnutí, a co usnesením ze dne 28. 1. 2004, č.j. 8 C 51/2003-48, k návrhu žalobkyně připustil, aby do řízení na místo dosavadní žalované K., spol. s r.o., vstoupila společnost G. P., s.r.o. - rozsudkem ze dne 30. 9. 2004, č.j. 8 C 51/2003-71, ve znění usnesení ze dne 24. 1. 2005, č.j. 8 C 51/2003-89, žalobě vyhověl a rozhodl, že „právní zástupkyni žalobkyně“ advokátce se přiznává odměna za zastupování v částce 5.300,- Kč“, že „žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši 5.300,- Kč na účet České republiky - Okresního soudu v Děčíně“ a že „žalobkyně je povinna

zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Děčíně soudní poplatek ve výši 1.000,- Kč“. Soud prvního stupně po provedeném dokazování dovodil, že byla zachována dvouměsíční prekluzívní lhůta k podání žaloby ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce (když vycházel z toho, že „se sice nepodařilo určit přesný den převzetí dopisu ze dne 29. 10. 1998 žalobkyní“, že však „nepochybně se tak stalo v době od 29. 10. do 2. 11. 1998, jak vyplývá z mezního vymezení lhůty ze strany obou účastníků“, a když žaloba byla soudu doručena dne 4. 11. 1998), že žaloba byla podána vůči pasivně legitimované žalované (společnosti K., spol. s r.o., jako tehdejšímu zaměstnavateli žalobkyně), že „i stávající žalovaná, vůči níž bylo o nároku žalobkyně soudem rozhodnuto, je ve věci pasivně legitimována (neboť v důsledku smlouvy o prodeji podniku žalobkyně navrhla postup podle § 107a o.s.ř. a „došlo i v rovině hmotného práva k přechodu pracovněprávních nároků na společnost G. P., s.r.o.“), že byla zachována písemná forma okamžitého zrušení pracovního poměru a že dostatečné je v něm i vymezení konkrétních skutkových okolností, v nichž žalovaná spatřovala zvlášť hrubé porušení pracovní kázně žalobkyní. Protože však nebylo prokázáno, že by žalobkyně, která od 27. 5. 1998 nastoupila do práce u právní předchůdkyně žalované jako prodavačka, byla při podpisu pracovní smlouvy dne 27. 5. 1998 seznámena s konkrétním rozsahem možných míst výkonu práce, dospěl k závěru, že ujednání o místu výkonu práce v pracovní smlouvě („výrobní a obchodní provozovny organizace“) je neurčité, a tedy neplatné, že žalobkyně, která vycházela z ujednání místa výkonu práce v rámci obvodu města D., nebyla povinna nastoupit v době od 26. 10. 1998 na provozovnu v K. L. a že „její absence na tomto pracovišti není porušením pracovní kázně“; proto okamžité zrušení pracovního poměru posoudil jako neplatné.

K odvolání žalované Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci usnesením ze dne 1. 6. 2005, č.j. 35 Co 182/2005-94, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Ztotožnil se se soudem prvního stupně v posouzení včasnosti žaloby na určení neplatnosti rozvazovacího úkonu ze dne 29. 10. 1998 i otázky pasivní legitimace žalované. Vycházeje dále ze zjištění soudu prvního stupně, že žalobkyně uzavřela s právní předchůdkyní žalované dne 27. 5. 1998 pracovní smlouvu na práci prodavačky, v níž bylo jako místo výkonu práce uvedeno „výrobní a obchodní provozovny organizace“, dospěl odvolací soud - na rozdíl od soudu prvního stupně - k závěru, že místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě bylo určeno „naprosto jednoznačně, srozumitelně a určitě“ (neboť v kterémkoli okamžiku je objektivně zjistitelné, například nahlédnutím do seznamu provozoven živnostenského rejstříku); okolnost, zda žalobkyně v době uzavření pracovní smlouvy věděla o tom, jaké provozovny její zaměstnavatel má, nepovažoval za významnou. Za správný nepovažoval odvolací soud ani další závěr soudu prvního stupně, podle kterého „dopisem (ze dne 29. 10. 1998) zaslala společnost žalobkyni okamžité zrušení pracovního poměru“, neboť soud prvního stupně se dosud nezabýval výkladem dopisu podle vůle právní předchůdkyně žalované a nezkoumal, zda má náležitosti platného právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru žalobkyně ve zkušební době. Vycházel přitom z toho, že listina samotná je označena pouze jako „rozvázání pracovního poměru“ bez bližšího určení, zda se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce či o zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce, přičemž z ní vyplývá, že „společnost v dopisu projevila vůli rozvázat s žalobkyní pracovní poměr k 31. 10. 1998“; vytkl soudu prvního stupně, že dopis ze dne 29. 10. 1998 vyložil jen podle obsahu této listiny, která neumožňuje jednoznačný výklad projevu vůle, a uložil mu, aby dokazování v naznačeném rozsahu doplnil.

Okresní soud v Děčíně poté rozsudkem ze dne 25. 5. 2006, č.j. 8 C 51/2003-106, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že České republice se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení. Vycházeje ze zjištění, že již ve vyjádření žalované ze dne 2. 4. 2004 její jednatelka, resp. prokuristka H. K. (tedy táž osoba, která za právní předchůdkyni žalované učinila písemný právní úkon – dopis ze dne 29. 10. 1998) soudu výslovně sděluje, že „pracovní poměr byl ukončen ke dni 31. 10. 1998, a to rozvázáním pracovního poměru okamžitým zrušením za hrubé porušení pracovní kázně za neomluvené absence“, soud prvního stupně „při

interpretaci dopisu žalované a s přihlédnutím k rovněž osvětlenému vyjádření žalované“ dovodil, že dopisem ze dne 29. 10. 1998 žalovaná (její právní předchůdkyně) „zcela jednoznačně s žalobkyní okamžitě zrušila pracovní poměr ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce, neboť žalobkyně po skončení své pracovní neschopnosti nenastoupila do zaměstnání“; uvedl, že přihlédl jednak „k jazykovému výkladu cit. právního úkonu obsaženého v učiněném dopise“, jednak „k prvnímu vyjádření žalované k žalobě a k jejímu do té doby činěnému procesnímu chování, které zcela jednoznačně podle názoru okresního soudu vyznívá v učiněný závěr o okamžitém zrušení pracovního poměru“. Dospěl k závěru, že „otázka výkonu práce žalobkyně byla napevno vyřešena v rozhodnutí odvolacího soudu“, a proto „pracovní poměr žalobkyně u žalované (její právní předchůdkyně) skončil okamžitým zrušením pracovního poměru učiněným formou dopisu ze dne 29. 10. 1998“; z toho - podle názoru soudu prvního stupně - vyplývá, že žaloba o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyně u právního předchůdce žalované byla podána nedůvodně.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 1. 11. 2006, 35 Co 1112/2006-127, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že České republice se nepřiznává právo na náhradu nákladů odvolacího řízení zálohovaných státem. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u právní předchůdkyně žalované od 27. 5. 1998 jako prodavačka s místem výkonu práce „výrobní a obchodní provozovny organizace“, a to v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou, že mezi účastnicemi byla platně sjednána zkušební doba v trvání tří měsíců, která měla trvat do 27. 8. 1998, avšak z důvodu pracovní neschopnosti žalobkyně (v době od 15. 7. 1998 do 26. 7. 1998 a dále od 12. 8. 1998 do 25. 10. 1998 – celkem 20 pracovních dnů) došlo podle ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce k jejímu prodloužení tak, že trvala po skončení pracovní neschopnosti žalobkyně od 26. 10. 1998 dalších 10 pracovních dnů (do 6. 11. 1998) a že dopis ze dne 29. 10. 1998, jímž právní předchůdkyně žalované projevila vůli ukončit pracovní poměr s žalobkyní ke dni 31. 10. 1998, byl žalobkyni doručen „nejpozději dne 2. 11. 1998“. Protože listina ze dne 29. 10. 1998 je označena pouze jako „rozvázání pracovního poměru“ bez bližšího určení, zda se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru či o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a protože jak v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, tak v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době mluví zákoník práce o „zrušení pracovního poměru“, přičemž ani při jednom z uvedených způsobů není skončení pracovního poměru vázáno na uplynutí lhůty (oběma způsoby může být pracovní poměr zrušen „okamžitě“), vyložil dopis z 29. 10. 1998 tak, „jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá dobrým mravům“ (§ 240 odst. 3 zák. práce). Při výkladu tohoto právního úkonu přihlédl nejen k jeho písemnému vyjádření, ale i k vůli „jednající osoby“, zejména k tomu, že žalovaná v odvolání ze dne 16. 11. 2004 poukázala na to, že úkon byl učiněn ve zkušební době, a dále v podání z 16. 3. 2006 a u jednání soudu prvního stupně dne 25. 5. 2006 jednoznačně uvedla, že „tímto úkonem zaměstnavatel mínil rozvázat pracovní poměr ve zkušební době“. Odvolací soud proto - na rozdíl od soudu prvního stupně, který dopis žalované považoval za okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce – dospěl k závěru, že žalovaná (její právní předchůdkyně) k datu doručení dopisu ze dne 29. 10. 1998 platně zrušila s žalobkyní pracovní poměr ve zkušební době v souladu s ustanovením § 58 zák. práce; skutečnost, zda se žalobkyně porušení pracovní kázně uvedeného v dopise ze dne 29. 10. 1998 dopustila či nikoliv, považoval za této situace za irelevantní.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Odvolacímu soudu vytýká vady řízení, které spatřuje „v nepřípustném uplatnění nových skutečností v odvolacím řízení“, když soudy „v rozporu s ustanovením § 205a o.s.ř. přihlížely ke skutečnostem a důkazům, které byly žalovanou uplatněny až v průběhu odvolacího řízení“, a „v nepodloženém a neodůvodněném závěru soudu o hrubém porušení pracovní kázně“, a nesprávné právní posouzení otázky platnosti či neplatnosti ujednání o místu výkonu práce, otázky možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně ve zkušební době a otázky výkladu vůle jednající osoby. Ve vztahu k

vytýkané vadě řízení poukazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp.zn. 21 Cdo 818/2003, „publikovaný v Soudní judikatuře r. 2003, číslo 10, str. 784“, a zdůrazňuje, že – přestože u soudu prvního stupně proběhlo několik ústních jednání a žalovaná učinila několik podání a přestože soud prvního stupně při ústním jednání dne 20. 9. 2004 účastníky poučil ve smyslu ustanovení § 119a o.s.ř. – žalovaná poprvé ve svém odvolání ze dne 18. 11. 2004 začala tvrdit, že k 29. 10. 1998 ještě trvala zkušební doba, která byla prodloužena s ohledem na pracovní neschopnost žalobkyně, a navrhla provedení důkazů potvrzeními o její pracovní neschopnosti; s názorem odvolacího soudu v rozhodnutí ze dne 1. 6. 2005, že „uvedené tvrzení a důkazy směřují k prokázání vad řízení“, nesouhlasí. Nesouhlasí ani s tím, jak odvolací soud posoudil otázku ujednání o místu výkonu práce, a v tomto směru namítá, že byla při sjednávání místa výkonu práce ujištěna o tom, že výrobními a obchodními provozovnami se rozumí pouze provozovny v městě D.; při výkladu ujednání o místu výkonu práce je - podle jejího názoru – „nutno přihlédnout k nerovnému postavení ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel i k tomu, že zaměstnavatel byl prvý, který tento nejasný pojem použil“, přičemž „nejasnosti mohl dobře předejít, pokud by přílohou pracovní smlouvy učinil seznam jednotlivých provozoven, což však neudělal“. Ve vztahu k závěru soudu prvního stupně o tom, že žalobkyně hrubě porušila pracovní kázeň tím, že se bez omluvy nedostavila ve dnech 26., 27. a 28. 10. 1998 na pracoviště do provozovny zaměstnavatele v Krásné Lípě, žalobkyně připomíná skutkové okolnosti případu a namítá, že „soudy obou stupňů v tomto řízení zcela pominuly hodnocení konkrétních okolností“ a že „svůj závěr o tom, že absence žalované (správně žalobkyně) na pracovišti je porušením hrubým, v nejmenším neodůvodnily“. Žalobkyně - s poukazem na závěry vyslovené v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp.zn. 21 Cdo 347/2004, „publikované v Soudní judikatuře, ročník 2007, číslo 7, strana 550“ – označuje za nesprávný závěr odvolacího soudu, že „jakékoli okamžité zrušení pracovního poměru, je-li dáno v průběhu zkušební doby, se řídí ustanovením § 58 zákoníku práce“; má zato, že „pracovní kázeň neporušila vůbec (s ohledem na neplatné ujednání o místu výkonu práce)“ a že „pokud by její jednání bylo porušením pracovní kázně, pak nikoli porušením hrubým“. Žalobkyně dále nesouhlasí – rovněž s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp.zn. 21 Cdo 347/2004 – s výkladem projevu vůle „jednající osoby“, konkrétně zaměstnavatele žalobkyně „při udělení okamžitého zrušení pracovního poměru“, jak jej učinil odvolací soud; podle jejího názoru „při výkladu vůle žalované je nutno vycházet z jazykového výkladu příslušného úkonu a z chování žalované bezprostředně poté, kdy tento úkon učinila“, a „pokud později žalovaná výklad projevu vůle změnila, je nutno takový výklad posuzovat kriticky a zvážit, zda se nejedná o obranu účelovou“. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil jak napadené rozhodnutí odvolacího soudu, tak rozsudek Okresního soudu v Děčíně a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby „dovolací soud, zjistí-li, že sepsané dovolání je přípustné, podané včas a oprávněnou osobou, toto dovolání odmítl jako zjevně nedůvodné“.

Nejvyšší soud ČR 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. b) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je zčásti 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 při zkoumání správnosti napadeného rozhodnutí odvolacího soudu může přihlížet jen k těm důvodům, které dovolatel v dovolání označil; přihlédne též k vadám uvedeným v § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3, jakož i k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i když nebyly v dovolání uplatněny (§ 242 odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

Projednávanou věc je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že předmětem dovolacího přezkumu je

úkon, který učinila právní předchůdkyně žalované dopisem ze dne 29. 10. 1998, doručeným žalobkyni „nejpozději dne 2. 11. 1998“ – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 1999, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále jen „zák. práce“.

V posuzovaném případě se žalobkyně - jak vyplývá ze žaloby doručené Okresnímu soudu v Děčíně dne 4. 11. 1998 a z jejího doplnění podáními ze dne 4. 1. 1999 a ze dne 13. 2. 2003 - domáhala mimo jiné určení, že „okamžité zrušení pracovního poměru, které dala žalovaná žalobkyni dopisem ze dne 29. 10. 1998, je neplatné“.

V občanském soudním řízení je soud vázán žalobou a nemůže rozhodovat o něčem jiném, než požadoval žalobce; překročit žalobu a přisoudit něco jiného nebo více, než čeho se žalobce domáhá, může jen tehdy, jestliže řízení bylo možno zahájit bez návrhu nebo jestliže z právního předpisu vyplývá určitý způsob vypořádání vztahu mezi účastníky (srov. § 153 odst. 2 o.s.ř.).

Řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru lze zahájit jen na návrh a z právního předpisu v něm nevyplývá určitý způsob vypořádání vztahu mezi účastníky. Soud je proto v tomto řízení vázán žalobou a může v něm rozhodnout jen o tom, co žalobce požadoval.

Žalobkyně - jak vyplývá z výše uvedeného - učinila předmětem řízení neplatnost rozvazovacího úkonu ze dne 29. 10. 1998, který považovala za okamžité zrušení pracovního poměru a který jí byl doručen – jak potvrdila v podání ze dne 13. 2. 2003 (v němž uvedla, že „po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru žalované dne 2. 11. 1998 oznámila, že trvá na tom, aby byla nadále zaměstnávána“) – „nejpozději dne 2. 11. 1998“. Protože soud byl tímto návrhem (tak, jak jím byl vymezen předmět řízení) vázán, mohla být žaloba důvodná - kromě jiného - jen tehdy, jestliže žalovaná (její právní předchůdkyně) tímto dopisem učinila právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Odvolací soud se tedy správně zabýval tím, zda dopis žalované (její právní předchůdkyně), doručený žalobkyni „nejpozději dne 2. 11. 1998“, obsahuje takový právní úkon žalované.

Způsoby, kterými lze rozvázat pracovní poměr, jsou taxativně vypočteny v ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce. Ve vymezení způsobů rozvázání pracovního poměru má zákoník práce nepochybně kogentní povahu; znamená to mimo jiné, že pracovní poměr nelze rozvázat jinými způsoby, než které jsou vypočteny v ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce, a že, kdyby přesto zaměstnavatel nebo zaměstnanec přistoupili k takovému rozvázání pracovního poměru, jde o neplatný právní úkon [srov. § 242 odst. 1 písm.a) zák. práce].

Podle ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem.

Podle ustanovení § 58 odst.1 zák. práce ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Podle ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být

doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem směřujícím k rozvázání pracovního poměru (§ 240 odst. 1 zák. práce). Právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru (učiněného v souladu s ustanovením § 55 zák. práce) nastávají ze zákona tím dnem, kdy byl písemný projev vůle o okamžitém zrušení pracovního poměru druhému účastníku doručen; jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu vůle nemůže tyto zákonné účinky změnit (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71, uveřejněný pod č. 14 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1972).

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je samostatným druhem rozvázání pracovního poměru [srov. § 42 odst. 1 písm.d) zák. práce], k němuž rovněž dochází na základě jednostranného právního úkonu. Rozvázání pracovního poměru tímto způsobem závisí pouze na úvaze zaměstnance nebo zaměstnavatele a důvody vedoucí ke zrušení není třeba druhému účastníku sdělovat. Z ustanovení § 58 zák. práce vyplývá, že právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době má obsahovat také určení dne, k němuž se pracovní poměr ruší. Nejde ovšem o podstatnou, ale jen o pravidelnou náležitost tohoto právního úkonu. Jestliže si účastníci nesjednali předchozí oznámení zrušení pracovního poměru ve zkušební době jako podmínku pro rozvázání pracovního poměru, není zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatným právním úkonem jen proto, že neobsahuje určení dne, k němuž podle něj má pracovní poměr skončit. Ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce dále předepisuje, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době se má stát písemně.

Na rozdíl od okamžitého zrušení pracovního poměru, u něhož účinky zrušovacího projevu nastávají ze zákona dnem, kdy byl doručen druhému účastníku, zákoník práce při zrušení pracovního poměru ve zkušební době předpokládá, že k rozvázání pracovního poměru dojde ke dni, který bude ve zrušovacím projevu označen jako den zrušení pracovního poměru. Ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce v návaznosti na tuto zásadu účastníku ukládá, aby zrušovací projev doručil druhému účastníku pracovního poměru zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce nemá kogentní povahu (srov. slovo „zpravidla“). Zrušení pracovního poměru ve zkušební době proto není neplatným právním úkonem jen proto, že zrušovací projev byl druhému účastníku doručen později, než toto ustanovení předpokládá, nebo že mu byl doručen v den skončení pracovního poměru, ledaže by předchozí oznámení zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo účastníky sjednáno jako podmínka (srov. § 241 zák. práce) pro rozvázání pracovního poměru. Ustálená soudní praxe je jednotná v tom, že obsahuje-li zrušovací projev učiněný během zkušební doby zpětné zrušení pracovního poměru, jakož i v případě, že ve zrušovacím projevu vůbec nebyl označen den skončení pracovního poměru, pracovní poměr skončí dnem doručení (oznámení) zrušení pracovního poměru účastníku. Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.4.1995, sp. zn. 6 Cdo 11/1994, uveřejněný v časopise Právní rozhledy č. 10, roč. 1995, str. 415).

Dovolací soud se již v minulosti zabýval také právní otázkou prodloužení zkušební doby a zaujal stanovisko (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.1.2004, č.j. 21 Cdo 1807/2003, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu pod č. 20, roč. 2005), že sjednaná zkušební doba se neprodlužuje o dobu překážek v práci, jestliže před jejím uplynutím překážky v práci nepřevýšily deset pracovních dnů. Nemohl-li však zaměstnanec konat během sjednané zkušební doby práci pro překážky v práci více než deset pracovních dnů, prodlužuje se zkušební doba o jedenáctý a každý další pracovní den trvání překážky v práci, a to i když jde o pracovní den, který následuje po uplynutí původně sjednané zkušební doby.

Ustanovení § 58 a § 53 zák. práce tedy – jak vyplývá z výše uvedeného – upravují dva samostatné způsoby rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem zaměstnavatele. Zákoník

práce, nejen že neurčuje jejich vzájemný vztah (srov. § 42 odst. 1 zák. práce), ale ani nestanoví, že by rozvázání pracovního poměru ve zkušební době bylo možné provést jen podle ustanovení § 58 zák. práce.

Na stejných východiscích je vybudován i dovolatelkou zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod č. 136, roč. 2004, v němž byl přijat (mimo jiné) právní názor, že samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 zák. práce; i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce.

Odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku – z výše uvedených obecně přijímaných právních názorů sice vycházel, při jejich aplikaci na projednávanou věc však nepostupoval důsledně.

Žalobkyně v dovolání - mimo jiné - nesouhlasí s výkladem projevu vůle právní předchůdkyně žalované (jako zaměstnavatele žalobkyně) „při udělení okamžitého zrušení pracovního poměru“, jak jej učinil odvolací soud. Tím zpochybňuje právní posouzení věci z hlediska závěru odvolacího soudu o tom, že dopisem ze dne 29. 10. 1998 žalovaná (její právní předchůdkyně) s žalobkyní zrušila pracovní poměr ve zkušební době podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce.

Dovolací soud souhlasí s názorem dovolatelky a soudů obou stupňů, že z dopisu právní předchůdkyně žalované ze dne 29. 10. 1998 jednoznačně nevyplývá, zda se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru nebo o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Proto se odvolací soud správně pokusil tento projev vůle, který nepochybně směřuje ke skončení pracovního poměru, vyložit.

Podle ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce právní úkon (pracovní smlouva, výpověď, dohoda 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 zákoníku práce projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití.

Vzniknou-li o obsahu právního úkonu pochybnosti v tom směru, zda k rozvázání pracovního poměru došlo okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době - tak, jako tomu bylo v projednávané věci – je třeba se vždy pokusit pomocí výkladu projevu vůle v právním úkonu obsaženého o odstranění takové nejasnosti; pro takový případ se v ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce uvádí pravidla, pomocí kterých lze neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle odstranit. Postup podle ustanovení § 240 odst.3 zák. práce předpokládá, že soud při výkladu písemného projevu vůle přihlédne nejen k tomu, co bylo v listině výslovně vyjádřeno, ale také k tomu, co lze spolehlivě dovodit z okolností, za nichž byl takový projev vůle učiněn; vychází přitom z výsledků dokazování a přihlédne též ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci.

Podle ustálené judikatury může výklad projevu vůle za použití pravidel uvedených v ustanovení § 240 odst. 3 zákoníku práce směřovat jen k objasnění toho, co bylo skutečně projeveno, a pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou neprojevil; není rovněž dovoleno měnit smysl a obsah jinak jasného právního úkonu. Jde tedy o to, aby obsah projevu vůle, který jednající učinil, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.11.1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96, uveřejněný pod č. 35 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998, a obdobné věci se týkající rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.10.1996, sp.zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997).

Uvedeným způsobem v projednávané věci odvolací soud nepostupoval, když dovodil, že dopis ze dne 29. 10. 1998 obsahuje projev vůle směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Při výkladu projevu vůle právní předchůdkyně žalované učiněné v dopise ze dne 29. 10. 1998 odvolací soud sice správně akcentoval, že k tomuto projevu vůle došlo v době, kdy trvala zkušební doba, avšak při posuzování významu projevů vůle žalované v podáních ze dne 16. 11. 2004 (odvolání proti rozsudku soudu prvního stupně ze dne 30. 9. 2004, č.j. 8 C 51/2003-71), ze dne 16. 3. 2006 (vyjádření k výzvě soudu prvního stupně ze dne 1. 2. 2006), ze dne 25. 5. 2005 (protokol o jednání před soudem prvního stupně) a ze dne 2. 4. 2004 (vyjádření k přípisu soudu ze dne 16. 3. 2004) nedostatečně zohlednil, za jaké situace byly citované projevy vůle učiněny.

Jak již bylo uvedeno výše, výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění toho, co bylo skutečně projeveno, a pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli. V projednávané věci jak žalobkyně (viz obsah žaloby), tak žalovaná (viz její vyjádření ze dne 7. 4. 2003 a 2. 4. 2004) neměly pochybnosti o tom, že obsahem dopisu ze dne 29. 10. 1998 bylo rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením proto, že žalobkyně odmítala požadavek žalované, aby vykonávala práci v prodejně v K. L.,. Teprve v dopise ze dne 16. 11. 2004 (odvolání proti rozsudku soudu prvního stupně ze dne 30. 9. 2004, č.j. 8 C 51/2003-71) žalovaná zpochybňuje závěr soudu prvního stupně, že dopis ze dne 29. 10. 1998 je okamžitým zrušením pracovního poměru a poukazuje na to, že „jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec může ve zkušební době ve smyslu ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu anebo bez uvedení důvodu“. S touto námitkou však přichází teprve šest let poté, co rozvazovací úkon učinila, a více jak rok a půl poté, co jí byla žaloba doručena a co ve vyjádření k žalobě ze dne 7. 4. 2003 ani v dopise ze dne 2. 4. 2004 (vyjádření k přípisu soudu ze dne 16. 3. 2004) tvrzení žalobkyně, že šlo o okamžité zrušení pracovního poměru, nezpochybnila. Smyslem výkladu projevu vůle podle § 240 odst. 3 zák. práce však není zjišťovat, co si jednající s (několikaletým) odstupem času myslí a jak své názory postupně mění, ale objasnit, co bylo skutečně projeveno. Nepochybně je pro takové posouzení významné i vyjádření jednajícího, podstatné ale je, na jaký projev vůle lze usuzovat z okolností, za nichž byl učiněn. Jestliže (jako v projednávané věci) několik let nejsou vznášeny o obsahu projevu vůle pochybnosti (žalobkyně usuzovala na okamžité zrušení pracovního poměru a žalovaná tento její úsudek nezpochybňovala), lze dovodit (nebrání-li tomu jiné podstatné okolnosti), že bylo projeveno to, co účastníci dotčeného úkonu vnímali. Okolnost, že jednající s odstupem času (a možná i ovlivněn vývojem sporu) začne svůj projev vůle vykládat jinak, nemůže mít na (již předtím z okolností za nichž byl učiněn) přijatý závěr o tom, co bylo projeveno, žádný vliv.

Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu (opřený o dodatečný výklad jednajícího) o tom, jaký projev vůle byl žalovanou (její právní předchůdkyní) v dopise ze dne 29. 10. 1998 učiněn, a proto ani rozsudek o tento závěr se opírající, není správný.

Dovolací soud se nemohl zabývat dovolatelkou nastolenou otázkou platnosti či neplatnosti ujednání o místu výkonu práce, vytýkanou vadou řízení, kterou spatřuje „v nepodloženém a neodůvodněném závěru soudu o hrubém porušení pracovní kázně“, ani jejím tvrzením, že „pracovní kázeň neporušila vůbec (s ohledem na neplatné ujednání o místu výkonu práce)“ a že, „pokud by její jednání bylo porušením pracovní kázně, pak nikoli porušením hrubým“; tyto otázky totiž odvolací soud neřešil, když vycházel z (nesprávného) právního názoru, že dopisem ze dne 29. 10. 1998 rozvázala žalovaná s žalobkyní pracovní poměr ve zkušební době podle § 58 odst. 1 a 2 zák. práce.

Zabývat se dovolací soud nemohl ani další námitkou dovolatelky, kterou odvolacímu soudu vytýká vadu řízení, spočívající „v nepřípustném uplatnění nových skutečností v odvolacím řízení“, když soudy „v rozporu s ustanovením § 205a o.s.ř. přihlížely ke skutečnostem a důkazům, které byly žalovanou uplatněny až v průběhu odvolacího řízení“. Žalobkyně uvedenou námitku - jak vyplývá z dovolání – vztahuje k usnesení odvolacího soudu ze dne 1. 6. 2005 (č.j. 35 Co 182/2005-94), jímž byl

rozsudek Okresního soudu v Děčíně ze dne 30. 9. 2004, č.j. 8 C 51/2003-71, ve znění usnesení ze dne 24. 1. 2005, č.j. 8 C 51/2003-89, zrušen a věc vrácena tomuto soudu k dalšímu řízení. Za této situace by případná existence této vady řízení nemohla mít vliv na správnost napadeného rozsudku odvolacího soudu (tj. rozsudku ze dne 1. 11. 2006, č.j. 35 Co 1112/2006-127), neboť se ho netýká. Z uvedeného důvodu je nepřípadný i odkaz dovolatelky na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 7. 2003, sp.zn. 21 Cdo 818/2003, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod č. 175, roč. 2003.

Protože, jak výše uvedeno, dovoláním napadený rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.) a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

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

Další články:

- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)
- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)
- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Odporová žaloba
- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)